



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**NIVEL DE SOCIALIZACIÓN Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES
DEL CENTRO DE EMPLEO REGIÓN DE
LAMBAYEQUE – 2023**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Autor:

Bach. Becerra Barrantes, Carlos Raul

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5670-0362>

Asesor:

Mg. Jaramillo Arica, Pedro Segundo

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5363-5419>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel - Perú

2023

Aprobación del jurado

TESIS

**NIVEL DE SOCIALIZACIÓN Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DEL CENTRO DE
EMPLEO REGIÓN DE LAMBAYEQUE - 2023**

Asesor (a): Mg. Jaramillo Arica Pedro Segundo
Firma

Presidente (a): Dr. Mego Núñez Onésimo
Firma

Secretario (a): Dr. García Yobera Abraham José
Firma

Vocal (a): Mg. Silva Gonzales Liset Sugeily
Firma


DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

NIVEL DE SOCIALIZACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DEL CENTRO DE EMPLEO REGIÓN DE LAMBAYEQUE - 2023

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

| | | |
|--------------------------------------|-----------------|---|
| BECERRA BARRANTES CARLOS RAUL | 71739339 |  |
|--------------------------------------|-----------------|---|

Pimentel, 20 de octubre del 2023

Dedicatoria

Está presente investigación la dedico a mis querido padres, en especial a mi honorable padre Emilio Becerra Villalobos quien desde temprana edad me inculcó valores para ser un hombre bien y útil para la sociedad, también me enseñó que la educación es la mejor herencia que un padre le puede dejar a sus hijos.

Agradecimiento

A Dios por prestarme un día más de vida, al Dr. Abraham José García Yovera por el apoyo constante e inculcarnos educación de primera calidad, así mismo agradecer a toda mi familia y amigos quienes estuvieron hay para brindarme todo su apoyo incondicional.

Resumen

El presente estudio tuvo como finalidad determinar la relación existente entre Socialización Organizacional y Compromiso Organizacional de los colaboradores del Centro de Empleo de la Región Lambayeque. Para ello, se desarrolló una investigación de tipo descriptiva correlacional, con diseño no experimental; para la recolección de datos se hizo uso del cuestionario, el mismo que fue dirigido a un total de población de 32 colaboradores del centro de empleo de la Región Lambayeque. Dados los resultados, se evidencia que, la socialización organizacional se sitúa en un porcentaje del 50% de nivel medio; así mismo, el nivel de la variable de compromiso organizacional, está situada en un porcentaje de 50% en nivel bajo. Finalmente se concluye que, entre mayor sea la socialización en la institución, mayor será el compromiso por parte de los colaboradores de Centro de Empleo, ya que existe relación con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.898, siendo positivamente alta y significativa con sig. ,000.

Palabras Claves: Socialización Organizacional, Compromiso Organizacional, Centro de Empleo, Colaboradores.

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship between Organizational Socialization and Organizational Commitment of the employees of the Employment Center of the Lambayeque Region. For this, a descriptive correlational research was developed, with a non-experimental design; For data collection, the questionnaire was used, which was directed to a total population of 32 employees of the employment center of the Lambayeque Region. Given the results, it is evidenced that organizational socialization is at an average level of 50%; Likewise, the level of the organizational commitment variable is located at a low level of 50%. Finally, it is concluded that, the greater the socialization in the institution, the greater the commitment on the part of the employees of the Employment Center, since there is a relationship with a Spearman Rho coefficient of 0.898, being positively high and significant with sig . , 000.

Keywords: Organizational Socialization, Organizational Commitment, Employment Center, Collaborators.

ÍNDICE

| | |
|---|-----|
| APROBACIÓN DEL JURADO | ii |
| Dedicatoria | iv |
| Agradecimiento | v |
| Resumen | vi |
| Abstract | vii |
| Índice de tablas | x |
| Índice de figuras | xi |
| I. INTRODUCCIÓN | 12 |
| 1.1. Realidad Problemática..... | 12 |
| 1.2. Antecedentes de Estudio..... | 14 |
| 1.3. Teorías Relacionadas al Tema..... | 26 |
| 1.4. Formulación del problema..... | 33 |
| 1.5. Justificación e importancia..... | 34 |
| 1.6. Hipótesis..... | 35 |
| 1.7. Objetivos..... | 35 |
| II. MATERIALES Y METODOS | 36 |
| 2.1. Tipo y Diseño de Investigación..... | 36 |
| 2.2. Variables y Operacionalización..... | 37 |
| 2.3. Población y Muestra..... | 41 |
| 2.4. Técnica e Instrumento de Recolección de datos, validez y confiabilidad... Técnica de recolección..... | 41 |
| 2.5. Procedimiento de análisis de datos..... | 43 |
| 2.6. Criterios éticos..... | 44 |
| 2.7. Criterios de Rigor Científico..... | 44 |
| III. RESULTADOS | 45 |
| 3.1. Resultados en Tablas y Figuras..... | 45 |
| 3.2. Discusión de Resultados..... | 57 |
| IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 62 |
| 4.1. Conclusiones..... | 62 |
| 4.2. Recomendaciones..... | 63 |
| REFERENCIAS | 64 |
| ANEXOS | 70 |
| ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA..... | 71 |

| | |
|--|-----|
| ANEXO 02: CUESTIONARIO DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL..... | 72 |
| ANEXO 03: CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL | 73 |
| ANEXO 04: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO..... | 74 |
| ANEXO 05: CARTA DE LA EMPRESA DONDE AUTORIZA REALIZAR LA INVESTIGACION..... | 122 |
| ANEXO 06: RESOLUCION DE PROYECTO..... | 123 |
| ANEXO 07: ANALISIS SPSS..... | 124 |
| ANEXO 08: FOTOS DE APLICACIÓN DE LA ENCUESTA..... | 125 |
| ANEXO 09: REPORTE DE TURNITIN..... | 126 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Operacionalización de Socialización Organizacional | 39 |
| Tabla 2 Operacionalización de Compromiso Organizacional | 40 |
| Tabla 3 Estadísticas de fiabilidad | 43 |
| Tabla 4 Distribución según sexo de los colaboradores del Centro de Empleo de la Región Lambayeque | 45 |
| Tabla 5 Nivel General de la Variable “Socialización organizacional” (agrupada) | 46 |
| Tabla 6 Nivel de la variable Socialización Organizacional – Dimensión: Entrenamiento (agrupada) | 47 |
| Tabla 7 Variable Socialización Organizacional – Dimensión: Comprensión del Trabajo y la Organización (Agrupada)..... | 48 |
| Tabla 8 Variable Socialización Organizacional – Dimensión: Apoyo de los Compañeros (Agrupada) | 49 |
| Tabla 9 Variable Socialización Organizacional – Dimensión: Perspectiva del futuro (agrupada)..... | 50 |
| Tabla 10 Nivel general de la variable Compromiso Organizacional (Agrupada) . | 51 |
| Tabla 11 Variable Compromiso Organizacional – Dimensión: Compromiso Afectivo (Agrupada) | 52 |
| Tabla 12 Variable Compromiso Organizacional – Dimensión: Compromiso de continuidad (agrupada) | 53 |
| Tabla 13 Variable Compromiso Organizacional – Dimensión: Compromiso Normativo (Agrupada) | 54 |
| Tabla 14 Prueba de Chi cuadrado..... | 55 |
| Tabla 15 Prueba de normalidad de Socialización y Compromiso Organizacional | 55 |
| Tabla 16 Correlación entre Socialización y Compromiso Organizacional | 56 |

Índice de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1. Distribución de sexo de los colaboradores del Centro de Empleo de la Región Lambayeque | 45 |
| Figura 2. Distribución de la variable socialización organizacional (agrupada). 46 | |
| Figura 3. Distribución de la variable socialización organizacional - dimensión: entrenamiento (agrupada)..... | 47 |
| Figura 4. Distribución de la variable Socialización Organizacional – Dimensión: Comprensión del Trabajo y la Organización (Agrupada)..... | 48 |
| Figura 5. Distribución de la variable Socialización Organizacional – Dimensión: Apoyo de los Compañeros (Agrupada) | 49 |
| Figura 6. Distribución de la variable Socialización Organizacional – Dimensión: Perspectiva del futuro (agrupada) | 50 |
| Figura 7. Distribución de la variable Compromiso Organizacional (Agrupada) | 51 |
| Figura 8. Distribución de la Variable Compromiso Organizacional – Dimensión: Compromiso Afectivo (Agrupada) | 52 |
| Figura 9. Distribución de la variable Compromiso Organizacional – Dimensión: Compromiso de continuidad (agrupada). | 53 |
| Figura 10. Distribución de la variable Compromiso Organizacional – Dimensión: Compromiso Normativo (Agrupada)..... | 54 |

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

La situación del mundo organizacional ha sufrido transformaciones relevantes, y para lograr mejores resultados en cualquier organización, es importante que cada individuo que hace parte del equipo posea un alto grado de compromiso con la empresa con el fin de desarrollar un sentido de alineación entre sus propios objetivos y los de la organización (Cuenca y López, 2020). Aunque solemos centrarnos en los aspectos negativos de nuestra relación laboral y queremos cambiar, mejorar o iniciar una nueva dinámica laboral, según Sotelo (2018), es importante prestar atención a la necesidad de cambiar nuestra perspectiva y adoptar prácticas más saludables, promover satisfacción personal, oportunidades de desarrollo, equilibrio trabajo-vida privada y bienestar laboral, físico y mental. Estas prácticas también deben beneficiar a la organización.

Varios estudios sugieren que la lealtad de los empleados es esencial para el crecimiento y el éxito de una empresa. Aunque se han realizado investigaciones sobre la conexión entre la satisfacción laboral, la cultura de empresa y la lealtad, escasean los datos sobre el papel que desempeña la socialización organizativa como mediadora y antecedente de estas variables (Orozco-Solis, et al., 2022). Por ello, en cualquier organización, es importante identificar los componentes que influyen en el entusiasmo del personal para su adecuada gestión. Esto ha de permitir un vínculo entre los empleados y la organización, lo que aumenta el compromiso y la cercanía para lograr los objetivos institucionales (Cuenca y López, 2020).

Las iniciativas estratégicas de las empresas, de acuerdo con del Castillo, et al., 2022), también buscan implementar acciones estratégicas para atraer, identificar y mantener a personas que puedan aportar valor a la organización, es decir, individuos que puedan superar las funciones y responsabilidades específicas de su puesto de trabajo. En este sentido, el éxito empresarial depende de varios factores, dos de los cuales son la cultura de la empresa y la implicación de los empleados. De ahí que adoptar una cultura organizacional que fomente el compromiso de los empleados permite a las empresas lograr una mayor

rentabilidad. Esto se debe a que los costos de rotación se reducen cuando los empleados permanecen en la organización por un período de tiempo más largo y hay menos necesidad de supervisión cuando los empleados adoptan los objetivos de la organización (Nava-Soto, et al., 2022).

En el ámbito nacional, la situación es análoga. Un análisis realizado por Deloitte Perú en el marco de las Tendencias Globales de Capital Humano (2015), citado por Velezmoro y Solórzano (2021), reveló que el 50% de los ejecutivos empresariales de la muestra representativa del estudio citaron problemas con la cultura de empresa y la dedicación de los empleados. Además, el 87% de los ejecutivos empresariales y de R.R.H.H. creen que los trabajadores desinteresados son un problema importante para sus empresas, dado que el 60% no dispone de un plan para medir y mejorar los niveles de compromiso laboral. Solo el 5% de los encuestados afirmó comprender plenamente el impacto de las habilidades cognitivas informáticas en la gestión empresarial.

En el departamento de Lambayeque, el investigador pudo percibir de manera directa, que existe un bajo nivel de socialización y compromiso organizacional en los colaboradores del Centro de Empleo. Algunos síntomas de esta problemática que resaltaron fueron la falta de motivación, el desinterés en el trabajo y la desconexión con los objetivos de la organización. Esto no tardó en originar una falta de comunicación efectiva, la ausencia de liderazgo inspirador y la escasez de opciones educativas y laborales. Todo esto conllevó en la organización una disminución considerable de la productividad, el aumento del absentismo laboral y la pérdida de talentos valiosos para la organización. En vista a ello, resalta la notoriedad de implementar soluciones como la promoción de una cultura organizacional sólida y valores compartidos, provisión de programas de formación y crecimiento profesional que fomenten la dedicación y la satisfacción laboral de los empleados, así como el fomento de la implicación y la interacción continua entre líderes y trabajadores.

1.2. Antecedentes de Estudio

Nivel Internacional

Orozco et al. (2022) en su investigación denominada *“Socialización organizacional y salud mental positiva ocupacional como predictores del compromiso organizacional en docentes de educación superior”*, en donde se tuvo como principal finalidad el de determinar si la socialización profesional y la buena salud mental son factores predictivos significativos de la participación activa en la propia organización. En donde se administró un cuestionario a 279 personas mediante una técnica no experimental y explicativa basada en el análisis cuantitativo transversal. Precisando como resultado que, las variables del estudio tenían correlaciones entre moderadas y débiles, y el compromiso afectivo se predice en un 38% por las expectativas de futuro y los aspectos socioafectivos, según los modelos finales, el compromiso normativo en un 22,8% y el compromiso de permanencia en un 9,2%. Se concluye que, las expectativas de los profesores sobre su progreso en la institución y sus contactos socioafectivos y espirituales con el entorno de trabajo influyen de alguna manera en su apego a la organización educativa.

El aporte de esta investigación a la presente tesis radica en la importancia que se establece entre las relaciones socioafectivas y espirituales y la forma en que estas influyen en el compromiso organizacional. Estos resultados sientan las bases para cumplir los objetivos del estudio.

Chiciza (2020) en su investigación titulada *“La comunicación organizacional y su influencia en el compromiso organizacional de los empleados del distrito de Salud Salcedo 05D06 Salcedo”*, en donde se pretendió evaluar el efecto de la comunicación organizacional hacia el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa considerada como caso de estudio. Habiendo tomado en consideración una orientación metodológica cuantitativa, de nivel descriptivo de alcance correlacional, aplicando un cuestionario a 260 funcionarios. Obteniendo como resultados descriptivos que, la comunicación organizacional se da en un nivel bajo con 60%, en cuanto al compromiso organizacional se da en un nivel promedio con 72%, respecto a los resultados inferenciales se tiene que, el Chi Cuadrado

obtenido fue de 0,711, indicando que no la incidencia entre los constructos no existe.

La anterior investigación precisa que, la comunicación organizacional no tiene algún efecto en el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa, estipulando así que el comportamiento de estos constructos se da de manera independiente, en el que, si uno mejora o empeora, la otra variable no se verá afectada.

Tello (2018) en su investigación titulada “*Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua*”, se realizó para crear un vínculo entre la dedicación de la empresa y la satisfacción de los trabajadores con el fin de formular un plan de mejora. El enfoque metodológico utilizado fue descriptivo con un enfoque mixto, en el que se aplicó análisis documental en el marco cualitativo y encuestas en el marco cuantitativo a una muestra de 63 trabajadores de la empresa. La investigación estadística ha demostrado que la satisfacción en el trabajo y la lealtad a la organización no son directamente proporcionales entre sí, lo cual va en contra de la creencia generalizada y algunos resultados de estudios previos. Se ha comprobado que los trabajadores pueden sentirse descontentos con determinadas partes de su trabajo, pero aun así sentirse comprometidas con la organización, ya que el compromiso es una actitud hacia la misma.

La investigación presentada sugiere que el compromiso organizacional no está necesariamente asociado con la satisfacción laboral de los colaboradores. Esto puede ser útil para entender mejor cómo los colaboradores perciben su relación con la organización y cómo se relaciona con su nivel de socialización. Además, el estudio proporciona una definición del compromiso organizativo como actitud hacia la organización, que puede ser valiosa en futuros estudios que pretendan definir y cuantificar esta variable.

Anchelia et al. (2021) en su investigación titulada “*La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas*”. Su investigación examinó cómo la administración se asocia con la dedicación de los empleados del sector académico. La metodología utilizada se basó en un enfoque cuantitativo, con

la aplicación de la técnica hipotético-deductiva a un diseño no experimental transversal y correlativo. Hubo un total de 88 educadores y administradores escolares que conformaron el grupo focal del estudio., quienes completaron cuestionarios como método de recolección de datos. Los resultados obtenidos indican que los constructos estudiados presentan asociación positiva y significativa, lo que sugiere que una gestión administrativa adecuada puede incidir en el aumento del compromiso de los trabajadores.

La anterior investigación se considera relevante, ya que indica la existencia asociativa entre los constructos estudiados. Esto sugiere que es importante que la organización tenga una gestión adecuada para incrementar el compromiso de los trabajadores. Sin embargo, es relevante tener en cuenta que la asociación encontrada no necesariamente hace que se deduzca una relación causal directa entre ambas variables.

Calderón et al. (2019) en su estudio “*Sentido y significado de la socialización organizacional*”. El objetivo del estudio realizado fue analizar el sentido y significado de la socialización organizacional en nueve empresas grandes ubicadas en dos ciudades de Colombia, utilizando el método de estudio de caso. Para ello, se entrevistó exhaustivamente a los directores de recursos humanos y se encuestó a 46 recién contratados, todos ellos trabajadores de estas organizaciones. Según los resultados obtenidos, se observó que la socialización organizacional era principalmente unidireccional, en la que se daba mayor importancia a los intereses de la organización que a los individuos, desaprovechando así las experiencias de los recién contratados.

Los resultados de la anterior investigación pueden ser relevantes para la investigación sobre el nivel de socialización y compromiso organizacional en el Centro de Empleo Región de Lambayeque, ya que sugieren la importancia de considerar no solo la perspectiva de la organización, sino también la de los colaboradores en la construcción de un compromiso sólido y sostenible.

Treviño, et al. (2018) cuyo título de investigación “*Las remuneraciones impactan positivamente en el compromiso organizacional mediante el empowerment psicológico en docentes de instituciones públicas*”, en este estudio

se examinó la remuneración de los profesores, su sentido de la responsabilidad personal y su lealtad a su centro o distrito, empleando un método estadístico y un diseño correlacional con una muestra no experimental de 167 educadores. El estudio encontró que el empowerment psicológico actúa como mediador en la relación entre remuneraciones y compromiso organizacional en educadores. Aunque, los profesores han afirmado que no están más comprometidos con sus organizaciones si obtienen un aumento, lo que sugiere que otros factores, como fomentar un entorno de trabajo positivo y dar voz a los empleados, pueden ser más cruciales.

La investigación anterior se considera relevante pues se enfoca en el compromiso organizacional y la influencia de factores psicológicos en él, como el empowerment, además, sugiere que la remuneración no es el único factor que influye en el compromiso organizacional, lo cual genera un tema de discusión.

Fernández y Molina (2018), en su investigación titulada “Proceso de socialización organizacional: una propuesta para funcionarios de la unidad de preescolar y primaria del Ministerio de Educación pública de Costa Rica” en la escuela Administración y Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Técnica Nacional de la ciudad de Alajuela. Su propósito central fue elaborar un plan de socialización para la Unidad de Preescolar y Primaria de la administración del Ministerio de Educación de Costa Rica, tal propuesta se desarrollará mediante el análisis de proceso que se utiliza actualmente en la institución, la misma que deberá permitir su optimización. Haciendo uso de la investigación documental, presentando un diseño cuasi-experimental. El instrumento utilizado fue el cuestionario, con una población de 39 funcionarios que integran la Unidad de Preescolar y Primaria, tomando como muestra la misma población por ser relativamente accesible. Finalmente se obtuvieron resultados que se debía poner en marcha un proceso de socialización organizativa, y se elaboró un plan para hacerlo.

En el presente estudio, será de mucha utilidad ya que, nos va a permitir conocer de qué manera los funcionarios que conforman la unidad de pre escolar y primaria se encienden socializados entre sí para poder brindar a los alumnos un servicio de primera calidad. Por lo que al implementar el proceso de socialización

facilitó las relaciones interpersonales optimizando los procesos dentro del centro educativo.

A nivel nacional

Candela (2019), en su investigación titulada “*Compromiso organizacional y desempeño contextual en colaboradores de una empresa de industrias alimentarias. Arequipa, 2018*”. En donde se determinó en vínculo entre compromiso organizacional y desempeño contextual en colaboradores de una empresa industrial. Este estudio fue de naturaleza cuantitativa, utilizando un diseño transversal con una metodología correlacional-descriptiva. De un total de 838 compañeros de trabajo, 248 fueron seleccionados aleatoriamente para cumplimentar la encuesta. Los resultados mostraron que, Los residuos tipificados muestran una relación sustancial entre el bajo compromiso contextual y el bajo compromiso organizativo. Esta relación se mantiene para los tres niveles de compromiso (bajo, medio y alto). En conclusión, cabe señalar que los trabajadores del sector alimentario que más invierten en sus empresas también muestran más indicios de comportamientos relacionados con el rendimiento contextual.

Esta investigación evidencia rasgos característicos del compromiso empresarial organizacional y el desempeño laboral, mostrándonos cómo se comportan ciertos sujetos de una empresa de industrias alimentarias, llegando a concluir con que mientras más comprometidos se encuentren con la organización mejor será su desempeño dentro de la misma, siendo más eficientes con respecto a la realización de sus tareas.

León (2019), en su investigación titulada “*Compromiso organizacional y desarrollo emocional en socios estratégicos de una empresa de seguridad privada de Trujillo*”. Este estudio se realizó en base al objetivo de identificar la existencia de relación entre la variable “compromiso organizacional” y la variable “desarrollo emocional” en los socios que forman parte de una empresa privada de seguridad en la ciudad de Trujillo; esta investigación es un estudio de tipo no Experimental, manteniendo un diseño de investigación transversal – correlacional; para la cual se hizo uso del Cuestionario de “Mayer & Allen”, además de un cuestionario (QDE - A) de Pérez. Escosa & Vizquerra, las encuestas fueron aplicadas a 260 socios que

forman parte de esta empresa. Posterior a ello, analizada la discusión de resultados se llega a la conclusión de que, hay un nivel muy significativo en la relación de ambas variables, ya que si una persona se encuentra emocionalmente estable podrá desarrollar sus funciones eficientemente y por ende se sentirá identificada con la empresa. Por lo tanto, es aceptada la hipótesis planteada en la investigación.

Esta investigación aportará de manera significativa para poder entender el comportamiento y el desempeño de un trabajador (ya sea bueno o malo), de esta forma estaremos evidenciado que tan importante es dicho tema para una mejor productividad organizacional.

Coronado et al (2019), en su investigación titulada “*Felicidad y Compromiso Organizacional en una Empresa del Sector Farmacéutico del Peruano*” Lima. Se planteó como objetivo diagnosticar el grado de influencia que tiene la felicidad a través del compromiso organizacional. Para ello, se desarrolló la investigación de tipo cuantitativo y correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal. Siendo la hipótesis planteada: Existe relación entre las variables de felicidad y compromiso organizacional de los trabajadores de las empresas farmacéuticas. Los instrumentos para recolectar datos que se usaron fueron el cuestionario OHQ de Hills y Argyl y el cuestionario de Meyer y Allen para la medición del compromiso, para ello, se realizó la encuesta a 350 organizaciones farmacéuticas peruanas siendo un total de 8900 empleados, se tomó una muestra de 305. En base a los resultados obtenidos se concluye con que, sí existe una relación significativa entre las variables de “felicidad” y el “compromiso organizacional”, demostrando que un colaborador feliz dentro de una empresa se sentirá altamente comprometido con la misma, desarrollándose su sentido de permanencia. También se evidenció la existencia de una relación entre los elementos del compromiso y la felicidad como tal.

Este estudio aportara todo lo que implique la conceptualización de compromiso organizacional, proponiendo una relación con la felicidad dentro de una farmacéutica lo que nos corrobora que, si existe una correlación entre ambas variables por que se dice, que un colaborador si se siente feliz dentro de su lugar de trabajo, se sentirá mucho más comprometido para con la organización.

Abanto (2019), en su tesis denominada *“Compromiso organizacional y desempeño docente en instituciones de la UGEL N° 02”, Lima*. En esta investigación se planteó el objetivo de identificar si hay relación entre la variable de “compromiso” y la variable de “desempeño” por parte de los docentes que forman parte de la UGEL N°02. Esta investigación se realizó en base a un estudio de tipo cuantitativo, dando uso de una hipótesis deductiva, además de ser una investigación de diseño no experimental de corte transversal y correlativa. En cuanto a la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta, con un total de la muestra de 40 docentes. Se llegó a la conclusión de que existe un nivel positivo en la relación de ambas variables que desarrollaron esta investigación, siendo el compromiso organizacional y el desempeño de los docentes en las diferentes instituciones. Esto se debe a que los docentes altamente comprometidos con sus labores dentro de las instituciones son los mismos que siempre suelen desempeñarse de la mejor manera posible porque se sienten muy identificados con el lugar.

Este estudio es relevante porque hace una correlación entre compromiso organizacional y desempeño que se puede tomar como referencia para desarrollar esta tesis, lo que nos permite saber realmente que un trabajador comprometido se va a desempeñar de una manera más eficiente.

Camacho (2018), en el estudio titulado *“Liderazgo y compromiso organizacional de los colaboradores - Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT, 2017”, Trujillo*. Dicho estudio de investigación ha sido realizado con el objetivo de determinar la influencia del liderazgo y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017. En esta tesis se utilizó un estudio “No Experimental”, además de un diseño correlacional y de corte transversal, en la cual se planteó la siguiente hipótesis: El liderazgo influye significativamente en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017, de la misma manera se aplicaron métodos de investigación deductivo e inductivo; también se hizo uso de una técnica que fue la encuesta, y se tomó como instrumento cuestionarios, siendo ambos validados correctamente, de esta forma se probaría la veracidad de dicha investigación. Con una muestra de 20 colaboradores de la Unidad Ejecutora

Inversión Pública – SUNAT. Se llegó a la conclusión de que existe una correlación directa o positiva altamente significativa; demostrando que cuando hay un buen líder que guía a los trabajadores dentro de la organización, éstos aprenderán a trabajar comprometidos y automáticamente generarán un vínculo que los conecte con la entidad.

La investigación es de suma relevancia debido a que se hace un estudio exhaustivo de dos variables, poniendo en práctica la teoría en un grupo de personas que nos permitieron afianzar la relación que se ejerce entre mayor sea la influencia de liderazgo, mayor será el compromiso de cada colaborador. Por lo tanto, esos conocimientos servirán a la tesis para examinar detalladamente cada variable.

Paredes (2018), en su investigación titulada “*Compromiso Organizacional en Trabajadores de una empresa de Trade marketing del distrito de San Borja, 2017*”, Lima. La investigación se llevó a cabo con el objetivo de determinar el grado de “Compromiso” en los colaboradores de una organización de Trade Marketing ubicada en el Distrito de San Borja, Lima, la investigación de desarrolla en tipo descriptivo y diseño no experimental, aplicándose como instrumento el cuestionario organizacional de Meyer y Allen (CCO). La población estuvo conformada por 70 trabajadores, al ser muy pequeña la población se tomó como muestra la misma. Se concluyó que los trabajadores de dicha empresa se encuentran altamente comprometidos con su lugar de trabajo, esto es debido a que se sienten muy a gusto dentro de la organización ya sea por los beneficios que se les brinda o por el buen trato recibido por los directivos, teniendo en cuenta que cada colaborador es distinto y tiene diversas necesidades, sin embargo, todos en su gran mayoría muestran lealtad.

Esta investigación servirá de apoyo para comprender los niveles de compromiso organizacional existentes de tal manera se puede entender en cada uno de ellos dentro de cada sujeto, así como la interacción de los mismos en cada individuo, lo que nos aportará conocimientos básicos para complementar las bases teóricas de esta tesis.

Sánchez (2020) en su estudio titulado “*Compromiso organizacional y motivación laboral en trabajadores en empresas de materia prima de Chiclayo,*

2019". En la investigación se buscó analizar la posible conexión entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en un grupo de trabajadores de empresas de materia prima en Chiclayo. Se empleó una metodología cuantitativa y un diseño transversal descriptivo, comparativo y correlacional, y se aplicaron cuestionarios a 82 empleados que oscilaban entre los 20 y los 55 años. Los resultados sugieren que la mayoría de los trabajadores demostraron un nivel alto de compromiso organizacional, mientras que el nivel general de motivación laboral fue medio. En general, estos hallazgos indican que existe una correlación significativa y positiva ($p=0.000$, $Rho=0.898$) entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en este grupo de trabajadores.

El estudio anterior puede ser de gran utilidad ya que puede, en conjunto con la propia investigación, ambos estudios se enfocan en la relación entre el compromiso organizacional y otros factores importantes en el lugar de trabajo. Además, el estudio anterior de Sánchez puede proporcionar un contexto valioso y una base sólida para el estudio actual, lo que puede ayudar al investigador a desarrollar y diseñar una metodología efectiva para su propia investigación.

A nivel local

Aguilar y Bravo (2019), en su investigación titulada "*Relación de la socialización y el compromiso en los colaboradores del Hotel Winmeier*", Chiclayo. La investigación se desarrolló con el objetivo de identificar el nivel de relación que existe entre la variable "Socialización" y el "Compromiso" por parte de los colaboradores del Hotel WinMeier. El estudio se realizó en base a un tipo de investigación observacional, con un diseño de investigación transversal, con un alcance relacional, cuantitativo. La Investigación se llevó a cabo con el uso de un instrumento que es el cuestionario en una escala de Likert, para la aplicación de la encuesta se tomó como población a 100 colaboradores. Finalmente se concluyó que no existe relación alguna entre socialización y compromiso organizacional, esto es debido a que los trabajadores de la empresa no tienen ni noción, ni conocimientos de cada dimensión estudiada.

Esta investigación es de mucha utilidad porque sirve de guía para esta tesis ya que presenta las mismas variables de estudio, por lo que es una referencia concisa de la manera en la que se podrán relacionar dichas variables.

Alarcón y Huamán (2019), en su tesis titulada *“El marketing interno y compromiso organizacional de los colaboradores de la compañía King Kong”, Chiclayo*. Planteando como objetivo determinar como el marketing interno se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa considerada como caso de estudio, de tipo experimental y diseño transaccional; como instrumento dos cuestionarios: uno de Marketing y otro de Compromiso Organizacional, con una población de 28 personas. Se concluyó la investigación con que el marketing interno se relaciona moderadamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa antes mencionada, ya que la empresa ha venido aplicando estrategias de marketing interno que garantizan un buen ambiente laboral para los colaboradores haciendo que éstos se sientan muy comprometidos con la empresa.

Esta investigación es de gran relevancia porque aporta de manera significativa las estrategias de marketing que puedan ser usadas para comprometer al colaborador con la organización, siendo que estos se vuelvan más eficientes. Dichos conocimientos ayudaran al propósito de esta tesis.

Capuñay y Díaz (2018), en su investigación titulada *“Clima Laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de Cineplanet S.A.C.”*, Chiclayo. La investigación sostuvo como objetivo identificar la existencia de relación entre la variable “Clima Laboral” y “Compromiso Laboral” por parte de los colaboradores de Cineplanet, Chiclayo. Esta investigación se desarrolló siendo de tipo cuantitativo y cualitativo, de manera no experimental, manteniendo un diseño de investigación transversal, como instrumento se hizo uso de un cuestionario. La población estuvo constituida por 65 colaboradores y para la muestra se consideró tomar toda la población. Se concluyó que entre el compromiso y el clima organizacional hay una correlación existente que permite relacionar ambas variables, de esta manera los colaboradores se mostraron comprometidos con las labores desempeñadas ya que el clima laboral dentro de su área de trabajo es bueno.

Esta investigación es de mucha utilidad porque las organizaciones necesitan entender de qué manera se va a relacionar un clima organizacional con el compromiso de cada colaborador, de tal manera que podamos volcar los conocimientos adquiridos en esta tesis.

Martos (2020) llevó a cabo su disertación bajo el título de *Programa de habilidades sociales para mejorar el compromiso organizacional de los colaboradores del “Centro de Empleo, Chiclayo”*. El investigador determinó si la aplicación de un programa de formación en habilidades sociales en el centro de empleo aumentaría la dedicación del personal a la empresa. Se administró un cuestionario a una muestra aleatoria de 25 trabajadores, y el estudio siguió un diseño preexperimental y una técnica cuantitativa. Esta información sirvió para desarrollar y aplicar un programa de habilidades sociales. Se utilizaron cuestionarios similares al principio y al final del programa para evaluar los resultados. Los resultados mostraron un aumento del compromiso organizativo (del 4% al 44%), una mejora del componente emotivo (del 12% al 44%), el mantenimiento de la dimensión de continuidad (del 68% al 75%) y un aumento considerable de la dimensión normativa (del 8% al 88%). Se determinó que el programa aumentó la dedicación del personal del Centro de Empleo a la organización.

La investigación anterior cobra relevancia para la presente tesis dado que, realiza una detallada evaluación de la variable compromiso organizacional, demostrado mediante la aplicación de un pre y post test resultados fehacientes respecto a la eficacia que tiene aplicar un programa de habilidades sociales que mejore dicho compromiso. Los hallazgos a los que se llegó sirven de teoría base para los propósitos de esta disertación.

Ordinola (2020) tituló a tesis de pregrado *“Compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de entretenimiento de la ciudad de Chiclayo 2019”*. El análisis se centró en el grado de compromiso organizativo de los trabajadores de la empresa objeto del estudio. Se utilizó una estrategia cuantitativa con un diseño descriptivo no experimental. Para cuantificar el compromiso organizacional se administró un cuestionario validado a 49 trabajadores de Más Diversión. El cuestionario analizó las características de la lealtad de los empleados y se organizó

mediante una escala de Likert. Se encontró que el compromiso afectivo era bajo (con un 41,9%), el compromiso normativo era bajo (con un 42,4%) y el compromiso continuo también era bajo (con un 42,4%). Debido al bajo grado de compromiso organizacional mostrado por los socios de una empresa de entretenimiento con sede en Chiclayo, 2019, se decidió adoptar la teoría.

La anterior investigación sirve de referencia a la presente tesis ya que, logra demostrar que el compromiso organizacional de los trabajadores suele ser bajo. Es así que, tomando en cuenta este aspecto, se puede apreciar una mayor perspectiva de la variable compromiso organizacional.

Valqui (2020) tituló a su investigación *Programa de gamificación para fortalecer el compromiso organizacional de los colaboradores del centro especializado en salud mental Chiclayo*; asimismo, dispuso como finalidad fortalecer el compromiso organizacional en los colaboradores del centro especializado en salud mental en la ciudad de Chiclayo. Metodológicamente, fue una investigación de naturaleza cuantitativa y pre experimental, tomando por muestra a 25 colaboradores de dicho centro de salud mental. Se aplicó un cuestionario como instrumento de toma de datos, el cual determinó un 10% de compromiso organizacional bajo y un 45% en nivel medio y alto. Posteriormente, fue aplicado el programa de gamificación, siendo este una estrategia utilizada en ámbitos no lúdicos para influenciar en el comportamiento de colaboradores. Se obtuvo como hallazgo principal un incremento del nivel alto, de 45% a 65%, un nivel medio de 45% a 30% y un nivel bajo de compromiso organizacional de 10% a 5%. Se concluyó por ende que, el programa de gamificación fortaleció el compromiso organizacional de dichos colaboradores

Los hallazgos obtenidos de la anterior investigación sirven de referencia a ésta en el sentido de que, demuestra que un programa de gamificación puede ser una estrategia eficaz al momento de mejorar el compromiso organizacional de colaboradores, conocimientos que sirven de punto de partida para el desarrollo de los presentes propósitos investigativos.

Campos (2022) tituló a su tesis de pregrado *“Compromiso organizacional y motivación laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial azucarera,*

Pomalca 2022”; donde estipuló como finalidad determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y la motivación laboral en los colaboradores de una empresa azucarera. Metodológicamente, fue de enfoque cuantitativo, básico, transversal, correlacional y no experimental; tomando por muestra a 305 colaboradores de la empresa azucarera objeto de estudio; a los cuales se les aplicó como instrumento de toma de datos un cuestionario. Posterior al análisis de dichos datos, se obtuvo como hallazgo que, la correlación entre ambas variables: compromiso organizacional y motivación laboral obtuvo un nivel menor a 0.05, con lo cual, se obtuvo como conclusión que, sí existe una correlación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa agroindustrial.

La anterior investigación logra determinar que la motivación laboral sí influye significativamente en el compromiso organizacional de trabajadores, premisa que se tiene en consideración al momento de desarrollar la presente investigación.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema

1.3.1. Socialización

Partiendo del concepto de socialización, Zhang (2019) indica que es el proceso que no hace más que integrar al nuevo personal de la entidad y adaptarlos a su cultura, a la realización de sus funciones y a su sistema para facilitar su vida diaria dentro de la misma, alineando los objetivos del colaborador con los de la empresa.

Este procedimiento implica transmitir los conocimientos propios a los sucesores; en otras palabras, dejar un legado cultural a los nuevos empleados que continuarán la labor de la empresa. De este modo, la próxima generación de profesionales estará preparada para seguir haciendo un buen trabajo para la sociedad (Calderón y Galán, 2022).

Asimismo, Orozco et al (2022) señalan que consiste en que el individuo adquiera tanto habilidades como capacidades que hagan de él mismo una persona competente para asumir las funciones del puesto que vaya a ocupar dentro de una organización.

A su vez, Espinoza (2021) manifiestan que es un proceso que se ejecuta con el fin de incluir a un individuo no perteneciente a la organización dentro de la misma y que pase a convertirse en un miembro más. Por ende, al efectuar este proceso se le da la bienvenida al nuevo colaborador para que se integre rápidamente al reciente lugar de trabajo, teniendo en cuenta que es alguien externo a la organización por lo que es necesario que se le haga un recorrido por toda la empresa y se le explique detalladamente sus funciones.

Es decir, los miembros antiguos de la entidad empezaran a enseñarles a los nuevos colaboradores la manera en que deben desempeñar sus funciones dentro de su puesto de trabajo.

Por lo tanto, en los diferentes estudios respecto a la socialización organizacional se relaciona con diversos aspectos integrados en la organización puesto a que incluyen la identificación para con la empresa y el sentido de pertenencia de cada trabajador (Bracho, et al., 2018); en este sentido se trata de instruir a los nuevos colaboradores con el fin de que se adapten a sus labores cotidianas, a su nuevo lugar de trabajo, y los que se encarguen de instruirlos sean los miembros más antiguos de la empresa.

Respecto a las teorías, el enfoque sociocultural de Vigotsky se relaciona con la socialización; puesto que los individuos se someten al proceso de socialización a medida que se adaptan a la gente que les rodea. Los hábitos de la cultura en la que está inmersa una persona se interiorizan. El proceso de asimilación a la sociedad comienza pronto en la vida. Por tanto, la teoría de Vigotsky se basa principalmente en el aprendizaje sociocultural del individuo y, por extensión, en el contexto en el que evoluciona la educación como actividad de fomento de la mente humana (Pazuña y Tenorio, 2020).

En cuanto a los enfoques de la socialización encontramos: El enfoque centrado en las prácticas o tácticas Van y Schein (como se citó en Calderón et al., 2019) propusieron una serie de constructos que sirven como tácticas para la socialización de los individuos, clasificando la primera como socialización institucionalizada y la segunda como socialización individualizada. La socialización

institucionalizada se caracteriza por una serie de características colectivas, formales, secuenciales, secuenciales, fijas, seriales y de investidura.

Enfoque de contenido, es el aprendizaje de los conocimientos especializados sobre el propio trabajo y la organización en su conjunto, constituye el eje central de la socialización. Este conocimiento puede desglosarse en las siguientes dimensiones: dominio de la tarea, del idioma, habilidades interpersonales, objetivos y valores de la organización, procedimientos operativos y contexto histórico (Chao et al como se citó en Calderón et al., 2019).

Por otro lado, con respecto a las Etapas de socialización, partimos de:

Etapa I: Socialización anticipada: en esta etapa dentro de la organización inicia mucho antes de que el colaborador ingrese a la misma. Cualquier información que el colaborador recibe antes de ingresar a la entidad es recibida por diversas fuentes, puede que esta sea exacta o inexacta, puede que sea real o no, pero esto le permite al colaborador anticiparse a diversas realidades con respecto a la organización (Azuara, 2019).

La probabilidad de que el nuevo colaborador se haya creado cualquier expectativa nada realista hará que deje su trabajo en un futuro cercano, por lo que la empresa debe preocuparse por emitir expectativas realistas.

Etapa II: Encuentro: empieza cuando se ha firmado un contrato de trabajo. Cuando el nuevo colaborador comienza a conocer un poco más la entidad, siendo los primeros días de trabajo, se torna en un ambiente nuevo para él. Por lo que algunos científicos de la conducta han afirmado que el nuevo colaborador podría tener un choque con la realidad, ya que pueden ocurrir situaciones inesperadas haciendo que el colaborador se sorprenda por cualquier suceso (Azuara, 2019).

En esta etapa se pone a prueba al nuevo colaborador, de tal manera que pueda resolver cualquier conflicto existente en la entidad, tanto como conflictos personales. Un claro ejemplo sería, cuando el colaborador tiene que trabajar horas extras y debe ir a recoger a sus hijos del colegio cada día, y debido a sus horas extras ya no pueda hacerlo, se verá en la obligación de buscar un trabajo con horario más flexibles.

Etapa III: Cambio y adquisición: aquí se marca la etapa final del proceso de socialización, debido a que se soluciona el conflicto de roles y lo que demanda a de tareas importantes. Por lo que se determina si el colaborador logra realizar la transición de etapa y si los mismos elementos que se mencionan son separados de la empresa. Entonces de algún modo se asegura que la socialización como proceso ya ha sido culminado ya que el nuevo colaborador se ha adaptado a su puesto de trabajo y a la cultura de la organización, pues éste ya entiende todos los procesos que se llevan a cabo en la empresa, el trabajo en equipo y sus funciones (Azuara, 2019).

Básicamente esta es la etapa definitiva, en la que, o se adapta el nuevo colaborador a todo lo que implique la organización, o termina apartándose de la empresa (ya sea de manera voluntaria o involuntaria).

Además, se presenta las dimensiones estipuladas por Taormina en su modelo, como se citó en Calderón et al (2020) quien determina que existen cuatro dominios de contenidos que componen a la socialización organizacional, por lo que se dice que dichos dominios están presentes a lo largo de las diversas experiencias de un colaborador.

Entrenamiento: Según Taormina (como se citó en Calderón et al., 2020) este parte por desarrollar destrezas y habilidades en cada colaborador con respecto al trabajo que le permita desempeñarse de manera eficiente dentro de la entidad. Se entiende por habilidades al momento de recibir una instrucción en la organización, ya sea, de manera formal o informal, a la evolución de las mismas para que puedan llegar a convertirse en una herramienta profesional para el desempeño dentro de la organización.

Coincidiendo con el autor anterior, el entrenamiento es básicamente la transferencia de alguna habilidad o conocimiento (aprendizaje) que le permita al colaborador cumplir con sus funciones eficientemente en cualquier puesto de trabajo. Una de las formas en las que se presentan en la empresa es cuando existen programas de capacitación o también mediante la interacción verbal.

Comprensión del Trabajo y de la Organización: Taormina (como se citó en Calderón et al., 2020) manifiestan que aquí se determina los roles y funciones

que debe cumplir cada colaborador, de tal manera que comprenda poco a poco como se llevan a cabo las labores dentro de la empresa, en otras palabras, que comprendan sobre la cultura de la organización, por lo que al aplicar sus propios conocimientos se vayan adaptando a sus roles y terminen por entender cómo funciona todo dentro de la empresa, lo que les permitirá relacionarse e interactuar con los demás compañeros de trabajo.

También en este componente se le permite al colaborador ir conociendo la empresa y su funcionamiento, adquiriendo el éxito, el mismo que dependerá de la manera en que se desenvuelva y haga uso de sus habilidades para desarrollarse en un entorno social.

Apoyo de los Compañeros: Taormina (como se citó en Calderón et al., 2020) sostienen que es el apoyo moral recibido por los distintos colaboradores de una empresa, por la cual no se recibe ninguna compensación económica. Pues los compañeros de trabajo y las relaciones laborales que se mantenga con los mismos dentro de la empresa servirán de gran ayuda para obtener resultados positivos, en cuanto a productividad y el incremento del rendimiento. Por lo que se evidencia que el nivel de esfuerzo en el trabajo y el apoyo se reacciona significativamente, siendo un factor importante para generar dedicación por parte del mismo colaborador.

Por otro lado, si existe trabajo en equipo y se siente apoyo por parte de los compañeros, efectivamente se habla de un colaborador motivado y con un buen soporte emocional que sirva para enfrentar la nueva experiencia de ingresar a laborar en una empresa, de esta manera reconozcan desde un inicio sus roles dentro de la misma para que pueda ser mejorado el desempeño.

Perspectivas de Futuro: Según Taormina (como se citó en Calderón et al., 2020) son las perspectivas del futuro para los colaboradores, en otras palabras, son expectativas que permiten anticiparnos sobre cualquier remuneración que vaya a ser recibida, durante la permanencia en la organización mientras se va adaptando el nuevo colaborador a su puesto de trabajo.

Además, Taormina afirma que cuando se trata de motivar a los colaboradores, esto les permite desarrollarse profesionalmente y anticiparse a un

mediano tiempo a prevenir algunos percances tanto organizacionales como personales.

1.3.2. Compromiso Organizacional

Según Aranibar et al. (2022) hace referencia al interés que le otorga la empresa al trabajador para que de alguna manera pueda retener al talento humano, ya que, los colaboradores son la parte principal de cualquier entidad. Los trabajadores más empeñosos suelen ser lo que mayor nivel de compromiso sostienen, por lo que se dice que muy difícilmente estos abandonan su lugar de trabajo, sin embargo, aquellos que realizan sus funciones sólo por cumplir, son los que están menos comprometidos, por ende, terminan por buscar otras empresas y se retiran del trabajo actual, que vienen a ser algunas de las acciones que puedan realizar los colaboradores para evitar trabajar, desencadenándose el abandono de la organización.

Tal es el caso de Nava et al., (2021) quien alude a que es una serie de primeras impresiones que tiene el colaborador para con la empresa, a esto le llaman compromiso y una de sus principales características es la relación existente entre el sujeto y la organización. Esto se ve reflejado en la necesidad o el deseo del individuo por pertenecer dentro de alguna entidad. Por ello, el compromiso laboral es parecido a la climatización del colaborador con la cultura organizacional, generando un vínculo entre la empresa y la persona.

El rango o nivel en el que un individuo se presenta ante una organización y expresa su deseo de seguir trabajando con ella suele ser indicativo del grado en que ese individuo se identifica con la misión y los valores de esa organización y valora formar parte de ella (Aldana, et al., 2018).

Asimismo, Mamani et al., (2023) señala que se habla de una voluntad existente dentro de cada colaborador al momento de realizar sus funciones, alineando sus objetivos con los de la empresa. Entonces la identificación de cada colaborador con la organización depende de cómo este acepte y alinee tanto sus valores personales como con los de la empresa, de esta manera realiza mejor trabajo y se esfuerza al realizar sus funciones ya que a logrados comprometerse con la empresa.

Partiendo de los conceptos mencionados líneas arriba, se menciona las Teorías encontradas con respecto al Compromiso organizacional; en donde Allen y Meyer describieron el compromiso como una condición psicológica que caracteriza el nexo entre una persona y una organización y que determina la decisión de permanecer o abandonar la organización. Por ello, los autores construyeron un modelo con tres aspectos o facetas del compromiso: emocional, de continuidad y normativo. Estas facetas pueden asumirse de muchas maneras, dependiendo del tipo de organización (Jabari y Ghazzawi, 2019).

Según la Teoría de Mowday, Porter y Steers en 1982, indicaron que es el grado en que un individuo siente que pertenece a una organización concreta. Este sentimiento de pertenencia conduciría a pautas de conducta positivas. Los teóricos han respondido estableciendo un modelo, con métodos categorizados según los sesgos adoptados por las diversas propuestas formuladas. Entre las cuales están: el enfoque actitudinal, enfoque instrumental, enfoque sociológico, enfoque comportamental (Guerrero, 2019).

Entonces, el compromiso organizacional es la manera en que cualquier trabajador siente la identificación como parte de él, esto le permite participar de manera que sus esfuerzos contribuyan a la misión general de la organización.

De tal modo, se da a conocer las dimensiones del compromiso organizacional; las mismas que fueron estipuladas por Allen y Meyer (como se citó en Cuenca y Lopez, 2020) quienes indican que este constructo es un estado psicológico del ser humano, en donde los trabajadores están relacionados emocionalmente con la empresa, por tanto, se describe las siguientes dimensiones:

Compromiso Afectivo: es el sentimiento de pertenencia del trabajador a la empresa. Se ha vinculado a la satisfacción de los deseos y expectativas de cada trabajador (Allen y Meyer, como se citó en Cuenca y Lopez, 2020).

Asimismo, menciona ciertas categorías de este tipo de compromiso tales como: Factores individuales (como la edad, el sexo y el nivel de estudios), factores organizativos (como la naturaleza de la relación empleado-empleador y el prestigio del puesto ocupado), factores específicos de la tarea (las decisiones requieren conocimientos especializados) y experiencias profesionales.

Compromiso de Continuidad: es básicamente aquel que depende de los intereses del colaborador, ya que se basa en lo que le conviene y lo que no. Jugando un rol fundamental la remuneración percibida, de eso dependerá su estadía en la organización. Por eso se dice que existen dependencias como: la comodidad, beneficios, necesidades financieras, aspiraciones profesionales, entre otros (Allen y Meyer, como se citó en Cuenca y Lopez, 2020).

Dicho tipo de compromiso ha venido cambiando debido a la modernidad, por lo que hoy en día se le considera mucho al colaborador, ya que este es el que le transmite sus competencias y habilidades a la empresa. En otras palabras, lo que nos explica el autor es que mientras el individuo reciba sus retribuciones merecidas va a mantener un fuerte vínculo con la organización y se esforzará por cumplir con sus funciones asignadas.

Compromiso Normativo: indican que el vínculo que tiene el colaborador con su organización con su lugar de trabajo se da debido a que este se siente en deuda por la oportunidad que se brindó, también dicen que las remuneraciones recibidas por sus servicios no son lo más importante para que el sujeto se sienta más identificado con la organización, teniendo en cuenta que lo anterior no es un incentivo suficiente debemos saber que existen otros incentivos como las capacitaciones, haciendo que desarrollen capacidades y habilidades que les permitan identificarse con la cultura organizacional (Allen y Meyer, como se citó en Cuenca y Lopez, 2020).

1.4. Formulación del problema

¿De qué manera se relaciona la socialización y el compromiso organizacional en los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque, 2023?

Problemas Específicos

¿Cuál es nivel de socialización en los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque?

¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque?

¿Cuál es la relación entre las dimensiones de socialización y compromiso organizacional?

1.5. Justificación e importancia

a. Justificación científica

Según Fernández (2020) precisa que este tipo de justificación se realiza “debido a que existe una teoría que puede ser contrastada, resultados que pueden ser comparados, por lo que se dice que su fin es hacer reflexionar y debatir sobre el conocimiento que ya existe”.

Esta investigación se llevará a cabo utilizando el método científico, que se respetará estrictamente desde el principio (es decir, el planteamiento de la cuestión) hasta el final (la conclusión).

b. Justificación metodológica

Según Hernández y Mendoza (2018) mencionan que aparece debido a que la investigación que será realizada se expondrá de manera específica una nueva manera de generar nuevos conocimientos científicos para futuros estudios.

Se utilizarán métodos y herramientas de recopilación de datos para medir y recabar información de la población estudiada y utilizarla en la toma de decisiones. Cinco especialistas comprobarán y volverán a comprobar estos métodos para garantizar la precisión de la recogida de datos.

c. Justificación práctica o social

Hernández y Mendoza (2018) señalan que es capaz de resolver cualquier clase de problema, proponiendo estrategias o tácticas que ayuden a resolver un determinado problema.

El estudio se realiza para diagnosticar la posible relación existente entre la Socialización y el Compromiso Organizacional en los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque, de tal manera que esta investigación nos permita conocer sobre dicha entidad y sirva para posteriores estudios.

1.6. Hipótesis

H0: Socialización y compromiso organizacional no se relacionan significativamente

H1: Socialización y compromiso organizacional si se relacionan significativamente

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la Relación entre la Socialización y el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque.

1.7.2. Objetivos específicos

- a. Determinar el nivel de socialización en los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque.
- b. Determinar el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque.
- c. Establecer la relación entre las dimensiones de Socialización y el Compromiso Organizacional de los Colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque.

II. MATERIALES Y METODOS

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

2.1.1. Tipo de Investigación

La investigación descriptiva se lleva a cabo para describir sus rasgos y características más destacados en ciertas tendencias de una muestra o población (Arispe, et al., 2020).

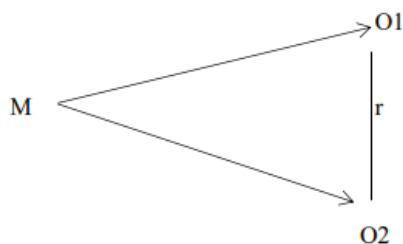
Esta investigación es descriptiva, ya que proporcionará una descripción completa de ambas variables a partir de los datos recogidos en una muestra definida (colaboradores encuestados).

De corte transversal: Según Sánchez et al., (2018) recoge datos en un momento y lugar determinados, lo que nos permite examinar simultáneamente los factores independientes y dependientes dentro de un marco temporal predeterminado.

2.1.2. Diseño de investigación

Fuentes et al., (2020) nos dice que un estudio correlacional “Es el que explica la relación existente entre dos variables, dando una explicación a la investigación y cuantificándola”. Esta investigación mide las variables Socialización y Compromiso Organizacional, de tal manera que podamos comprobar si existe una correlación entre ambas, permitiendo cumplir los objetivos planteados.

Diagrama de diseño correlacional



Donde:

M = muestra

O1= Socialización

O2= Compromiso Organizacional

r = relación

La Investigación se desarrollará con un diseño No Experimental y de corte transversal. Fuentes et al., (2020) refiere que se tomaron los datos en un mismo momento en el que se realizará la investigación mencionan que en este diseño no experimental “Se observa alguna situación que en realidad ya existe generada por el investigador y se evita hacer cualquier cambio abrupto”. En otras palabras, son estudios en los que la información es veraz sin hacerla cambiar intencionalmente para observar si las variables independientes tienen efecto sobre otras variables.

2.2. Variables y Operacionalización

2.2.1. Variables

Variable Dependiente: Socialización organizacional

Definición Conceptual

Zhang (2019) indica que es el proceso que no hace más que integrar al nuevo personal de la entidad y adaptarlos a su cultura, a la realización de sus funciones y a su sistema para facilitar su vida diaria dentro de la misma, alineando los objetivos del colaborador con los de la empresa.

Definición Operacional

Taormina (como se citó en Calderón et al., 2020) quien determina que existen cuatro que componen la socialización: Entrenamiento; Comprensión del Trabajo y la Organización; Apoyo de los compañeros; y Perspectiva del futuro.

Variable Independiente: Compromiso organizacional

Definición Conceptual

Allen y Meyer describieron el compromiso como un estado mental que define la relación de una persona con su empleador e influye en si permanecerá en la empresa o la abandonará. Esto llevó a los autores a crear un modelo con tres dimensiones, cada una de las cuales refleja un componente distinto del compromiso: emotivo, de continuidad y normativo. Estas dimensiones pueden adoptar formas y tamaños variados en función de las especificidades de la organización (Jabari y Ghazzawi, 2019).

Definición Operacional

Allen y Meyer (como se citó en Cuenca y Lopez, 2020) consideran las siguientes dimensiones: Compromiso Afectivo; Compromiso de Continuidad; y Compromiso Normativo.

2.2.2. Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de Socialización Organizacional

| Variable Dependiente | Definición | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Técnica e Instrumento |
|-------------------------------------|---|---|---|--------|-----------------------|
| Socialización Organizacional | Zhang (2019) indica que es el proceso que no hace más que integrar al nuevo personal de la entidad y adaptarlos a su cultura, a la realización de sus funciones y a su sistema para facilitar su vida diaria dentro de la misma, alineando los objetivos del colaborador con los de la empresa. | Entrenamiento | Proceso de inducción | 1, 2 | Encuesta Cuestionario |
| | | | Capacitación | 3, 4 | |
| | | Comprensión del Trabajo y la Organización | Identificación y conocimiento de sus tareas | 5, 6 | |
| | | | Conocimiento del MOF | 7, 8 | |
| | | Apoyo de los compañeros | Trabajo en equipo | 9, 10 | |
| | | | Relaciones Interpersonales | 11, 12 | |
| Perspectiva del futuro | Línea de carrera | 13, 14 | | | |
| | Nuevas oportunidades | 15, 16 | | | |

Nota: Elaboración propia.

Tabla 2
Operacionalización de Compromiso Organizacional

| Variable Independiente | Definición | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Técnica e Instrumento |
|----------------------------------|---|-----------------------------|-------------------------------|--------|-----------------------|
| Compromiso Organizacional | Allen y Meyer describieron el compromiso como una condición psicológica que caracteriza el nexo entre una persona y una organización y que determina la decisión de permanecer o abandonar la organización. A la luz de esto, los autores desarrollaron un modelo con tres dimensiones, cada una de las cuales representa un aspecto distinto del compromiso: afectiva, de continuidad y normativa, que puede asumirse de diversas formas en función de la naturaleza de la organización en cuestión (Jabari & Ghazzawi, 2019). | Compromiso Afectivo | Identificación con la empresa | 1, 2 | Encuesta Cuestionario |
| | | Sentido de pertenencia | 3, 4 | | |
| | | Compromiso de Continuidad | Recompensas | 5, 6 | |
| | | Conveniencia | 7, 8 | | |
| | | Necesidades del colaborador | 9, 10 | | |
| | | Compromiso Normativo | Sentimiento de reciprocidad | 11, 12 | |
| | | | Lealtad para con la empresa | 13, 14 | |

Nota: Elaboración propia.

2.3. Población y Muestra

2.3.1. Población

Ñaupas et al., (2018) define la población como un acumulado de elementos que tienen una característica particular que los caracteriza.

En esta investigación se toma como población, de acuerdo al concepto anterior a 32 colaboradores de ambos sexos de la entidad (Centro de Empleo – Región de Lambayeque)

2.3.2. Muestra

La muestra está conformada directamente por la población general, siendo un subgrupo o subconjunto de esta. Todos los elementos de la muestra pertenecen a la población (Armijo, et al., 2021).

No existe muestra debido a que se estará realizando un muestreo no probabilístico, es decir, se tomará el total de colaboradores que conforman la población, los cuales son 32 colaboradores.

2.4. Técnica e Instrumento de Recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica de recolección

Ruiz y Valenzuela (2022) definen la encuesta como un instrumento que nos permite recolectar datos sobre ciertos aspectos como, criterios, opiniones y expectativas de las personas de tal manera que sea posible analizar los diversos sectores de un universo planteado, así los datos puedan servir para una determinada investigación. La técnica se viene desarrollando en un amplio ámbito de la investigación científica.

Para obtener los datos de este estudio se utilizó el método de encuesta, ya que esta nos ha permitido recoger la información necesaria para llevar a cabo dicha investigación.

Instrumento

Ruiz y Valenzuela (2022) definen al cuestionario como perteneciente a la encuesta, el cual está compuesto de preguntas y categorías, también por la

portada, introducción, instrucciones que se encuentran insertadas a lo largo del contenido con un breve agradecimiento al final.

En esta investigación se ha hecho uso de dos cuestionarios, el primero se ha trabajado con la variable dependiente y el segundo con la variable independiente.

La encuesta que determinara la variable dependiente (Socialización) está compuesto por 4 bloques correspondientes a las siguientes dimensiones (Entrenamiento = 4 ítems, Comprensión del Trabajo y la Organización = 4 ítems, Apoyo de los Compañeros = 4 ítems y Perspectiva del Futuro = 4) haciendo una suma de 16 ítems. El cuestionario de la variable independiente (Compromiso Organizacional) está compuesto por 3 bloques correspondientes a las siguientes dimensiones (Compromiso afectivo = 4 ítems, Compromiso de Continuidad = 4 ítems y Compromiso normativo = 6 ítems), lo que suma un total de 14 ítems.

Validez

Noreña (2020) conceptualiza a la validez como el nivel que demuestra la precisión y la exactitud de aquellas dimensiones que serán medidas.

La investigación tiene un grado de validez, debido a que sido evaluada por el juicio de cinco expertos de los cuales tres son especialistas en el tema, un estadístico y un metodólogo. Los cuales son:

Estadístico: Docente José Rodas Cobos que revisó ambos cuestionarios con un total 49 preguntas, con respecto a la variable socialización 28 y 21 con respecto a la variable compromiso organizacional, habiendo observado una reducción de preguntas por dimensión en ambos cuestionarios.

Metodólogo: Dr. José William Córdova Chirinos

3 expertos en el tema: Dr. Max F. Urbina Cárdenas con experiencia profesional de 37 años, el cual revisó los cuestionarios con la reducción de preguntas y por parte de este experto no hubo ninguna observación.

Docente Mg. Abraham José García Yovera con experiencia de 13 años en Gestión de Talento Humano, revisó las preguntas de los cuestionarios e hizo modificaciones en ambos sin firmar, una vez levantadas las observaciones firmó los cuestionarios ya corregidos.

Docente MBA. Rafael Olaya León con experiencia de 21 años, no hubo ninguna observación por parte de este experto.

Confiabilidad

Según Noreña (2020), la confiabilidad se mide a través de los resultados, cuando el instrumento es aplicado en distintas perspectivas y sus resultados son consistentes, por lo que se dice que es confiable o fiable.

La confiabilidad de esta investigación se realizará usando el SPSS V.25, dicho programa nos arrojará el Alfa de Cronbach que nos permitirá saber con exactitud si las preguntas planteadas en ambas variables son válidas.

2.4.4.1. Confiabilidad

El nivel de confiabilidad fue medido a través del alfa de cronbach.

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,909 | 32 |

Nota: Software SPSS.

Noreña (2020) argumentan que la confiabilidad necesita de una sola administración en base al instrumento utilizado para la medición, con valores comprendidos entre cero y uno (siendo 0 totalmente poco fiable y uno totalmente fiable).

2.5. Procedimiento de análisis de datos.

Ruiz y Valenzuela (2022) este procedimiento se hace a través de un software que se encuentra en un determinado ordenador. Por lo ya no se hace de forma manual, sino que existe un programa en específico que nos permite ingresar los datos, por consiguiente, nos arroja los resultados, sin importar la cantidad de datos que sean.

Para llevar a cabo el procedimiento de análisis de datos de esta investigación se hará uso del programa SPSS V.23, el que arrojará las tablas y gráficos correspondientes a los resultados que obtendremos.

2.6. Criterios éticos

Esta investigación ha contado con autorización tanto del gerente de la entidad como de los colaboradores, por lo que se considera que se está aplicando el consentimiento informado.

También se mantiene en anonimato toda respuesta por parte de los encuestados para resguardar cualquier dato que pudiera poner en evidencia alguna respuesta que perjudique al colaborador y a la entidad al momento de dar su apreciación sobre la misma.

2.7. Criterios de Rigor Científico

Consentimiento informado: Los colaboradores que serán encuestados están plenamente informados con respecto al cuestionario que se le aplicara por lo que su participación es totalmente voluntaria y de antemano se les comunico los objetivos de este estudio.

Confidencialidad: Todos los datos que serán obtenidos de las encuestas aplicadas quedarán totalmente en el anonimato para no perjudicar a ningún involucrado, además los datos obtenidos solo serán utilizados para el desarrollo de este estudio.

Observación al participante: Los encuestados serán observados rigurosamente al momento de aplicarles el cuestionario, de tal manera que las respuestas sean con veracidad.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en Tablas y Figuras

Tabla 4

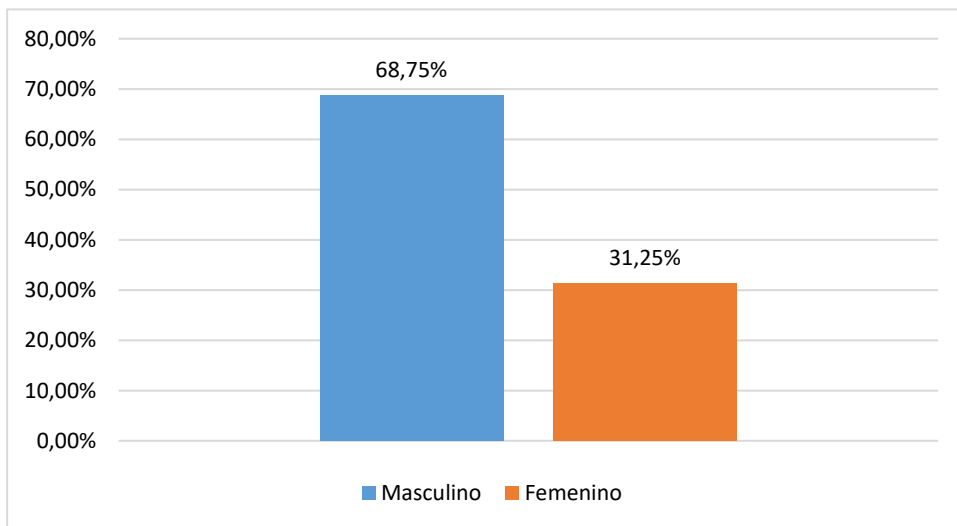
Distribución según sexo de los colaboradores del Centro de Empleo de la Región Lambayeque

| Categorías | N | % |
|------------|----|--------|
| Masculino | 22 | 68.75% |
| Femenino | 10 | 31.25% |
| Total | 32 | 100% |

Nota: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS - V25.

Figura 1

Distribución de sexo de los colaboradores del Centro de Empleo de la Región Lambayeque



Nota: Se observa que la distribución respecto al género de los colaboradores del Centro de Empleo de la Región Lambayeque, el 68.75% lo ocupa el género masculino y el 31.25% es correspondiente al género femenino.

Tabla 5

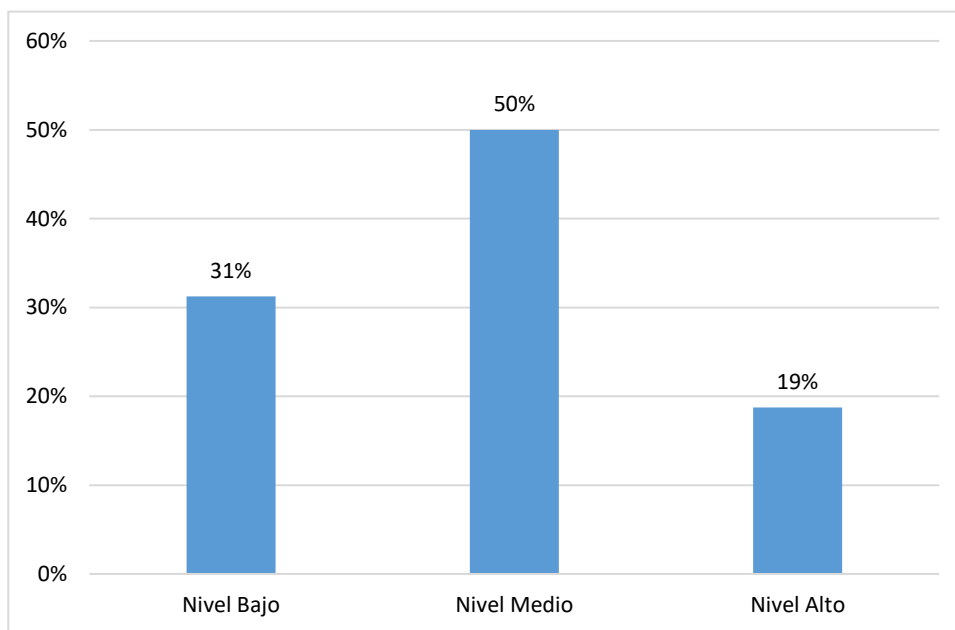
Nivel General de la Variable “Socialización organizacional” (agrupada)

| Categorías | n | % |
|-------------|----|--------|
| Nivel Bajo | 10 | 31.25% |
| Nivel Medio | 16 | 50% |
| Nivel Alto | 6 | 18.75% |
| Total | 32 | 100% |

Nota: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS - V25.

Figura 2

Distribución de la variable socialización organizacional (agrupada)



Nota: La tabla y figura que se muestran indican los resultados generales de la variable Socialización Organizacional (agrupada), correspondiente al nivel medio el 50%, posterior a ello, está el nivel bajo con evidencia de un 31.25% y solo el 18.75% de los encuestados nos muestra un nivel alto. dados los resultados, nos permite deducir que gran parte de los colaboradores del Centro de Empleo no desarrollan la socialización dentro de la organización, de tal modo que, puede afectar directamente al compromiso por parte de sus colaboradores que se encuentran en este indicador.

Tabla 6

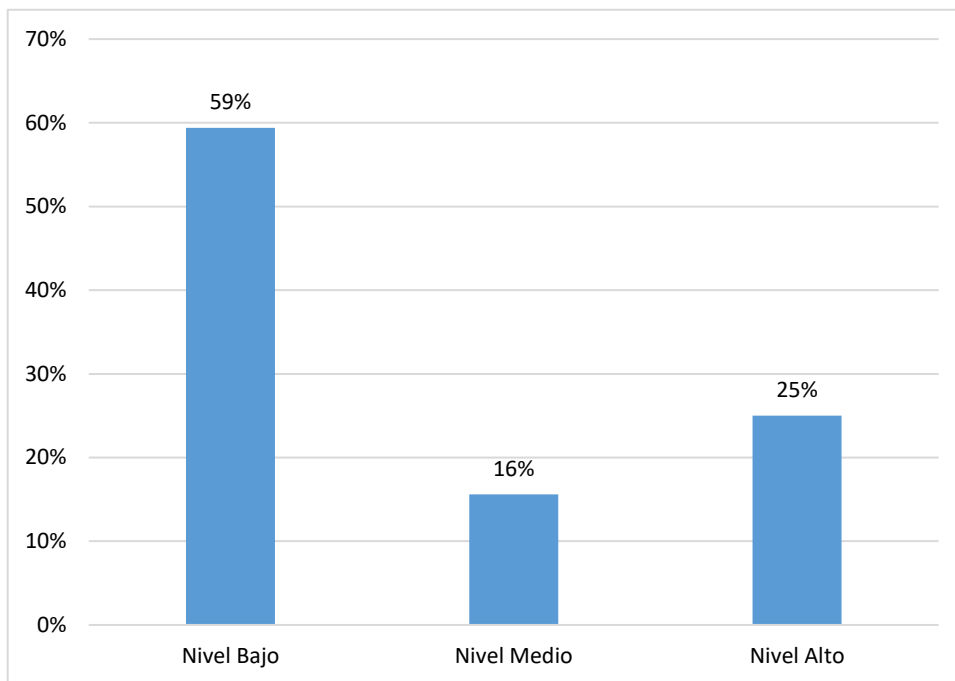
**Nivel de la variable Socialización Organizacional – Dimensión:
Entrenamiento (agrupada)**

| Categorías | n | % |
|-------------|----|-------|
| Nivel Bajo | 19 | 59.4% |
| Nivel Medio | 5 | 15.6% |
| Nivel Alto | 8 | 25% |
| Total | 32 | 100% |

Nota: Elaboración propia del reporte SPSS-V25

Figura 3

*Distribución de la variable socialización organizacional - dimensión:
entrenamiento (agrupada)*



Nota: Los resultados que se muestran en los la tabla y figura de la dimensión "Entrenamiento", nos permite indicar que mayor parte de los colaboradores consideran que el entrenamiento se encuentra con un 59.4% en nivel bajo, posterior a ello, el nivel alto se valora con un indicador del 25% y el nivel medio con un 15%. en base a ello, nos indica el entrenamiento que brinda la institución deficiente.

Tabla 7

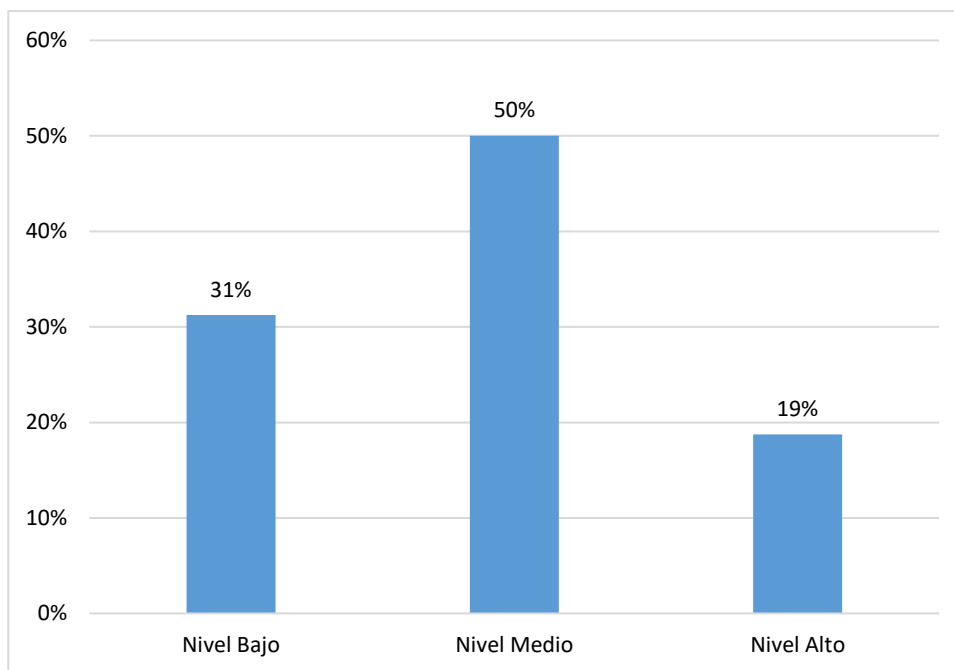
Variable Socialización Organizacional – Dimensión: Comprensión del Trabajo y la Organización (Agrupada)

| Categorías | n | % |
|-------------|----|--------|
| Nivel Bajo | 10 | 31.25% |
| Nivel Medio | 16 | 50% |
| Nivel Alto | 6 | 18.75% |
| Total | 32 | 100% |

Nota: Elaboración propia del reporte SPSS-V25

Figura 4

Distribución de la variable Socialización Organizacional – Dimensión: Comprensión del Trabajo y la Organización (Agrupada)



Nota: Dados los resultados que se muestran en y la tabla y figura, la dimensión se encuentra en un indicador del 50% haciendo referencia a un nivel medio, posterior a ello, se obtiene un 31.25% del nivel bajo y un 18.75% para el nivel alto. los cual nos hace referencia que el nivel de comprensión del trabajo y la organización se encuentra en un indicador deficiente, ya que, el nivel alto se encuentra con un indicador por debajo de un rango representativo del nivel bajo.

Tabla 8

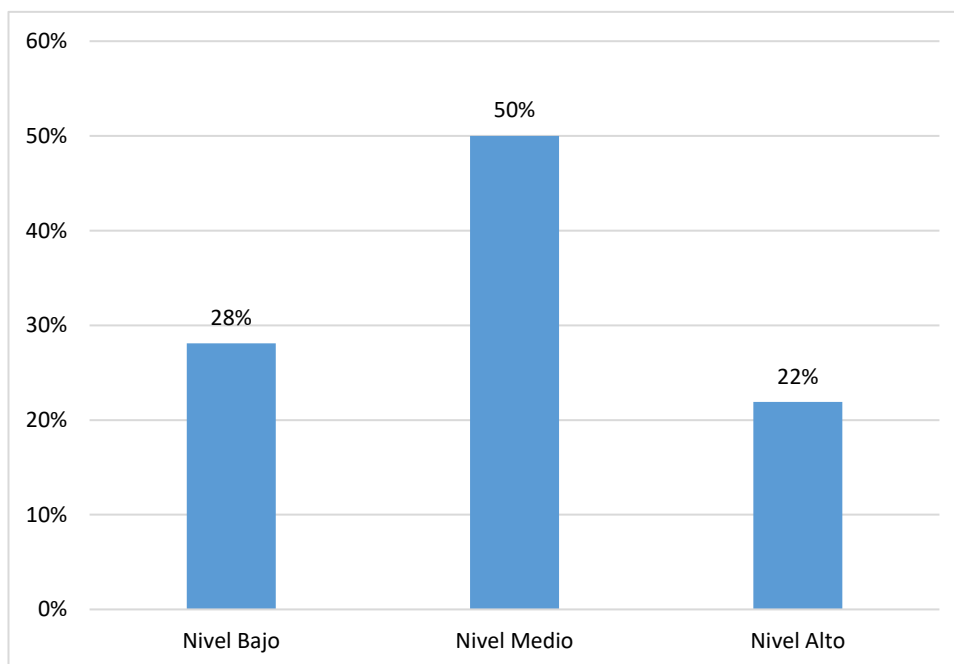
Variable Socialización Organizacional – Dimensión: Apoyo de los Compañeros (Agrupada)

| Categorías | n | % |
|-------------|----|-------|
| Nivel Bajo | 9 | 28.1% |
| Nivel Medio | 16 | 50% |
| Nivel Alto | 7 | 21.9% |
| Total | 32 | 100% |

Nota: Elaboración propia del reporte SPSS-V25

Figura 5

Distribución de la variable Socialización Organizacional – Dimensión: Apoyo de los Compañeros (Agrupada)



Nota: Los resultados muestran que la dimensión evaluada sostiene un 50% como nivel medio, posterior a ello, un 28.1% que se inclina a nivel bajo y el nivel alto cuenta con un indicador inferior 21.9%. Lo cual hace referencia que en la institución no se desarrolla un adecuado apoyo de los compañeros, generando que en muchas ocasiones la socialización sea ineficiente.

Tabla 9

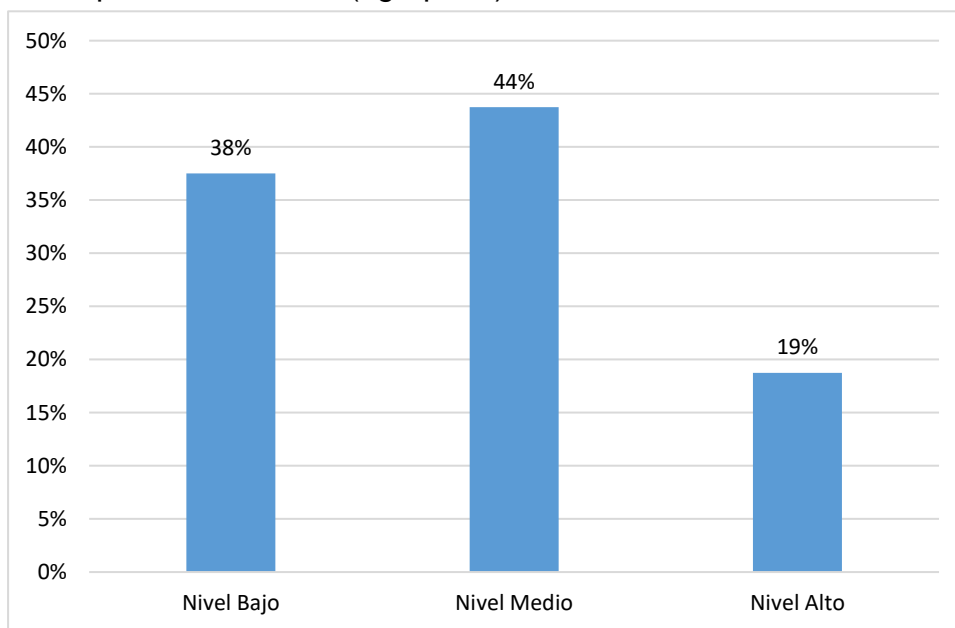
Variable Socialización Organizacional – Dimensión: Perspectiva del futuro (agrupada)

| Categorías | n | % |
|-------------|----|--------|
| Nivel Bajo | 12 | 37.5% |
| Nivel Medio | 14 | 43.75% |
| Nivel Alto | 6 | 18.75% |
| Total | 32 | 100% |

Nota: Elaboración propia del reporte SPSS-V25

Figura 6

Distribución de la variable Socialización Organizacional – Dimensión: Perspectiva del futuro (agrupada)



Nota: Los resultados de la tabla y figura indican que la dimensión investigada es representada por un porcentaje del 43.75% que se sitúa en el nivel medio, posterior a ello, con un 37.5% se sitúa el nivel bajo y con un 18.75% el nivel alto. en base a ello, se afirma que gran parte de los colaboradores no muestra una perspectiva del futuro, es decir, no tienen visión de desarrollarse profesionalmente dentro de su ámbito laboral.

Tabla 10

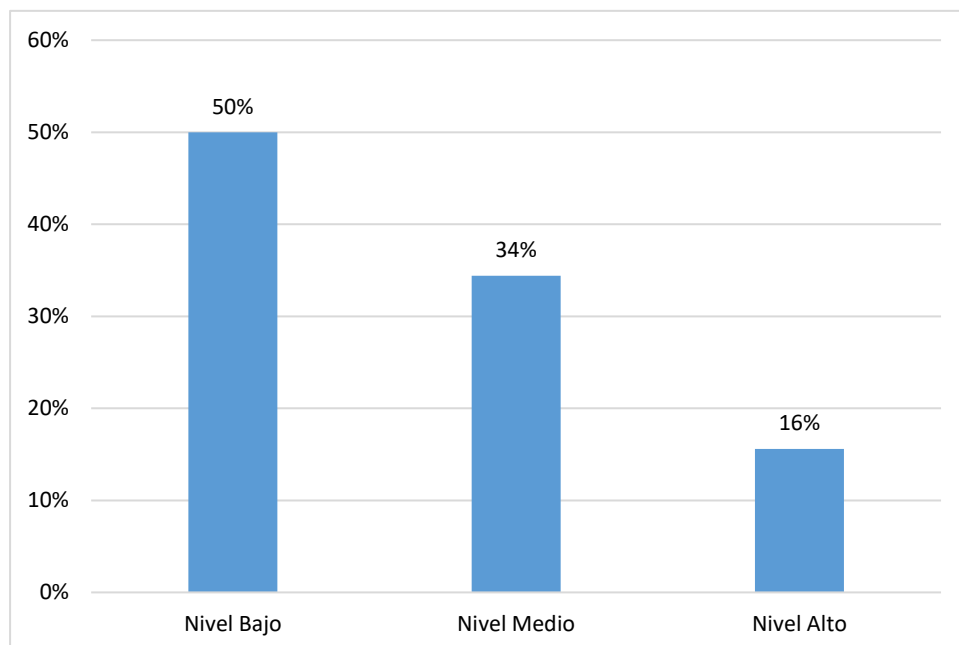
Nivel general de la variable Compromiso Organizacional (Agrupada)

| Categorías | n | % |
|-------------|----|-------|
| Nivel Bajo | 16 | 50% |
| Nivel Medio | 11 | 34.4% |
| Nivel Alto | 5 | 15.6% |
| Total | 32 | 100% |

Nota: Elaboración propia del reporte SPSS-V25

Figura 7

Distribución de la variable Compromiso Organizacional (Agrupada)



Nota: Dados los resultados mostrados de la variable compromiso organizacional (agrupada), se observa que posee un rango del 50% en el nivel bajo, posterior a ello con un 34.4% de nivel medio y un 15.6% de nivel alto. En base a ello, es importante que el Centro de Empleo tome acciones efectivas que mejoren el compromiso de sus colaboradores.

Tabla 11

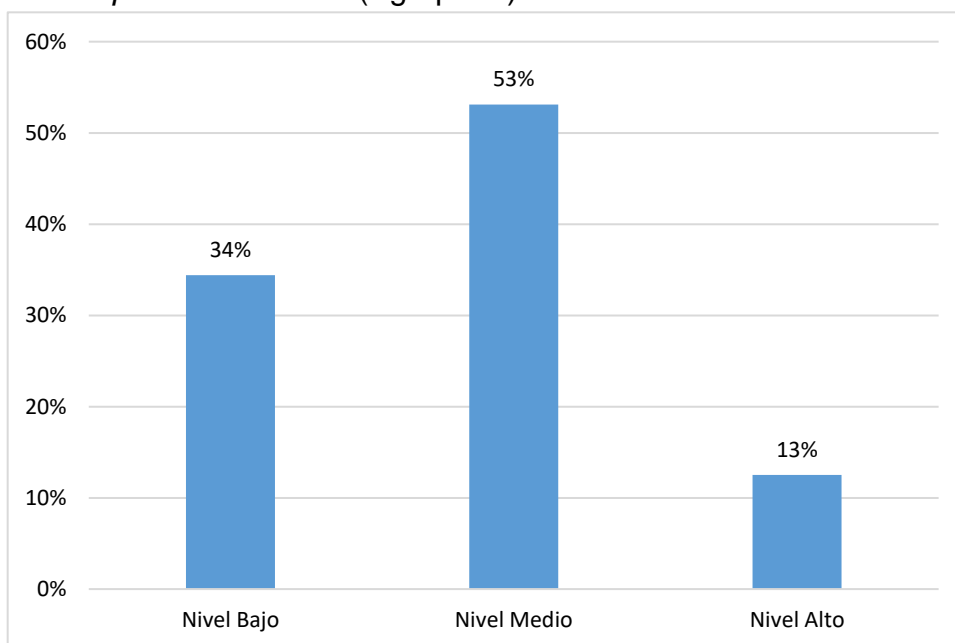
Variable Compromiso Organizacional – Dimensión: Compromiso Afectivo (Agrupada)

| Categorías | n | % |
|-------------|----|-------|
| Nivel Bajo | 11 | 34.4% |
| Nivel Medio | 17 | 53.1% |
| Nivel Alto | 4 | 12.5% |
| Total | 32 | 100% |

Nota: Elaboración propia del reporte SPSS-V25

Figura 8

Distribución de la Variable Compromiso Organizacional – Dimensión: Compromiso Afectivo (Agrupada)



Nota: La tabla y figura adjunta muestran resultados de la dimensión estudiada, en la cual se sitúa con un 53.1% el Nivel Medio, siguiendo con un 34.4% el nivel bajo y un 12.5% se sitúa en un nivel alto. Dados los resultados, muestra que los colaboradores no muestran compromiso hacia la institución, ya que el nivel bajo es por encima del nivel alto.

Tabla 12

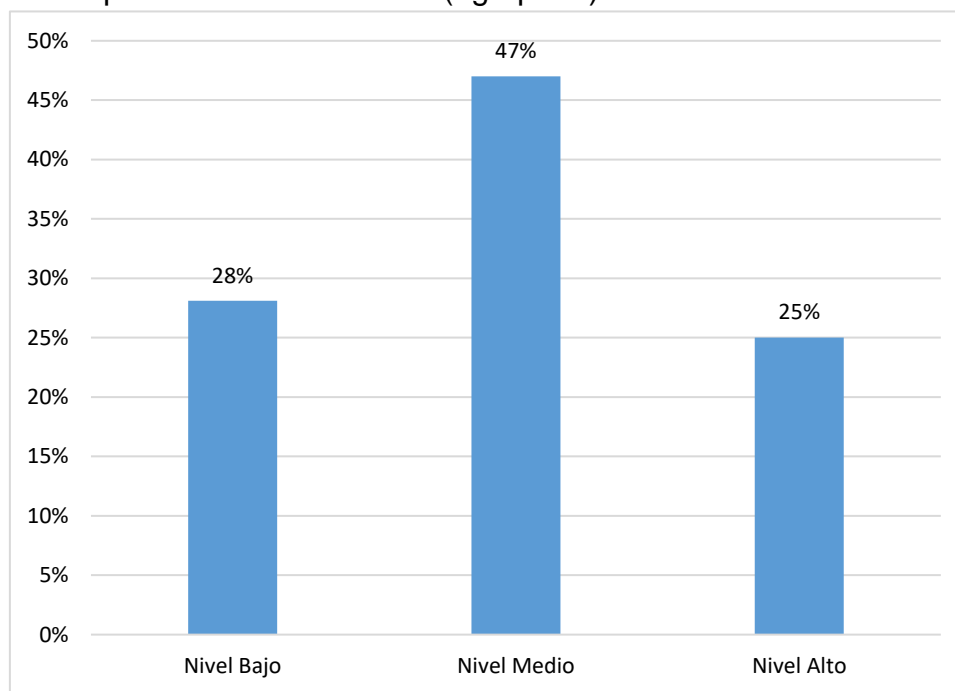
Variable Compromiso Organizacional – Dimensión: Compromiso de continuidad (agrupada)

| Categorías | n | % |
|-------------|----|-------|
| Nivel Bajo | 9 | 28.1% |
| Nivel Medio | 15 | 46,9% |
| Nivel Alto | 8 | 25% |
| Total | 32 | 100% |

Nota: Elaboración propia Reporte SPSS-V25

Figura 9

Distribución de la variable Compromiso Organizacional – Dimensión: Compromiso de continuidad (agrupada)



Nota: Los resultados que se muestran respecto a la dimensión de Compromiso de continuidad, está situada en un nivel medio con el 46.9%, seguido al 28.1% del nivel bajo y un 25% del nivel alto. en base a ello, podemos referir que la mayoría de los colaboradores mantienen intereses de los cuales la institución no satisface, por ello, los colaboradores están propensos a buscar otras oportunidades, disminuyendo el compromiso hacia la institución.

Tabla 13

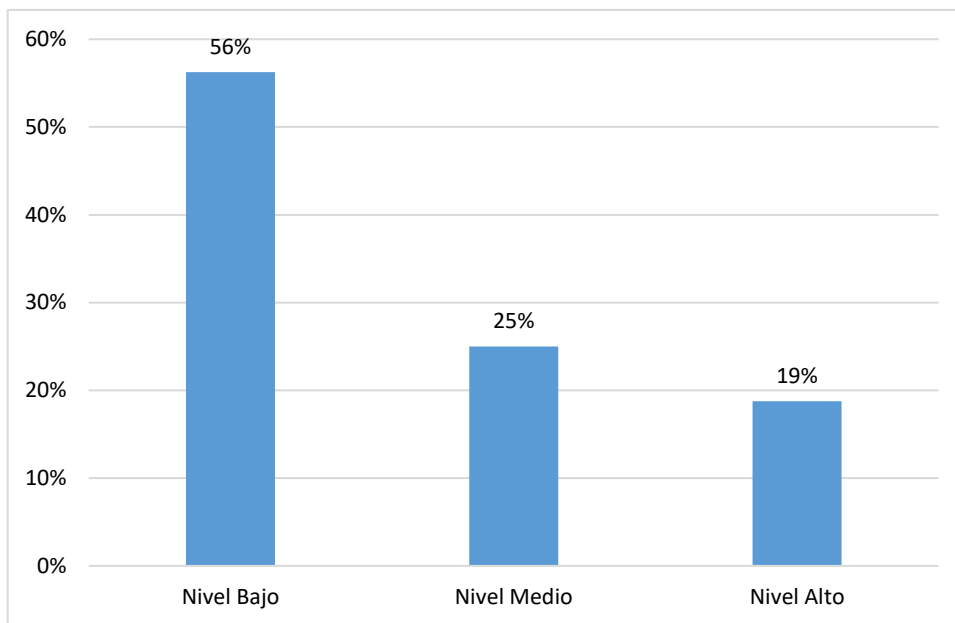
Variable Compromiso Organizacional – Dimensión: Compromiso Normativo (Agrupada)

| Categorías | n | % |
|-------------|----|--------|
| Nivel Bajo | 18 | 56.25% |
| Nivel Medio | 8 | 25% |
| Nivel Alto | 6 | 18.75% |
| Total | 32 | 100% |

Nota: Elaboración propia del reporte SPSS-V25

Figura 10

Distribución de la variable Compromiso Organizacional – Dimensión: Compromiso Normativo (Agrupada)



Nota: Dados los resultados que se muestran, La dimensión de Compromiso Normativo se sitúa en un Nivel bajo con 56.25%, posterior a ello con un 25% el nivel medio y con un 18.75% el nivel bajo. En base a ello, se referencia que el colaborador no siente que está en deuda con la institución por la oportunidad de trabajo que les brinda, es por ello que, puede generar un déficit en sus labores ya que no mantienen un compromiso a con la institución.

Tabla 14**Prueba de Chi cuadrado**

| | Valor | gl | Sig. Asintónica (Bilateral) |
|------------------------------|--------|----|--------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 17,481 | 4 | ,002 |
| Razón de verosimilitudes | 17,993 | 4 | ,001 |
| Asociación lineal por lineal | 5,946 | 1 | ,015 |
| N de casos válidos | 32 | | |

Nota: En la tabla que se muestra, se visualiza la relación existente entre las variables estudiadas en los 32 colaboradores del Centro de Empleo de la Región Lambayeque, a través de la prueba Chi-cuadrado de Pearson es de 0.002, cuyo valor es menor al nivel de significancia (0.05) de la hipótesis nula; por tal motivo, para este caso se procese al rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, la cual indica que: si existe relación entre socialización y compromiso organizacional.

Tabla 15**Prueba de normalidad de Socialización y Compromiso Organizacional**

| | Shapiro-Wilk | | |
|---------------------------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Socialización | ,859 | 32 | ,000 |
| Compromiso Organizacional | ,913 | 32 | ,000 |

Nota: Los resultados de la tabla anterior, muestra la prueba de Shapiro-Wilk, en la cual se muestra que los datos no mantienen una distribución normal, ya que, el valor de sig. Muestra un indicador menos a 0.05, por ello, para medir la correlación de las variables investigadas se hará uso de la prueba de Rho de Spearman.

Tabla 16

Correlación entre Socialización y Compromiso Organizacional

| | | Socialización | Compromiso Organizacional | |
|-----------------|---------------------------|----------------------------|---------------------------|-------|
| Rho de Spearman | Socialización | Coeficiente de correlación | 1,000 | |
| | | Sig. (bilateral) | . | |
| | | N | 32 | |
| | Compromiso Organizacional | Coeficiente de correlación | ,898** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 32 | 32 |

Nota: En la tabla que se muestra anteriormente, se aprecia el nivel de correlación entre ambas variables de estudio, donde se indica un coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0.898, lo cual nos indica que existe una correlación altamente positiva entre ambas variables, ya que muestra la proximidad a la unidad. Así también, es significativa ya que, muestra que el $p < 0,05$ y N32 siendo el total de la población que fue encuestada para adquirir los datos de análisis. Concluyendo, podemos indicar que, mientras mayor sea la socialización mayor es el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores del Centro de Empleo de la Región Lambayeque.

3.2. Discusión de Resultados

De acuerdo al objetivo específico primero: Determinar el nivel de Socialización Organizacional de los Colaboradores del Centro de Empleo de la Región Lambayeque.

Se obtuvieron resultados que indican que la Socialización Organizacional en el Centro de Empleo de la Región Lambayeque se valora en un nivel medio, con un 50% de estadísticas. Esto implica que muchos colaboradores consideran que la socialización de nuevos miembros en la institución es deficiente, lo cual afecta negativamente su capacidad para llevar a cabo sus tareas y afecta tanto la productividad laboral como el cumplimiento de los objetivos institucionales. Además, la dimensión de entrenamiento se encuentra en un nivel bajo, con un 59.4%, aseverando que los colaboradores no reciben un adecuado entrenamiento al comenzar a trabajar en esta institución. Esta falta de preparación es una causa directa de la deficiencia en sus tareas, ya que no adquieren los conocimientos pertinentes para llevar a cabo sus actividades.

En cuanto a la dimensión de Comprensión del trabajo y organización, se observa que se encuentra en un nivel medio con un 50% de valoración. Lo cual refiere que la mayoría de los colaboradores no reciben una inducción adecuada sobre las actividades que deben realizar ni sobre los objetivos de la organización. Asimismo, la dimensión de Apoyo de los compañeros también se sitúa en un nivel medio, con un 50% de calificación. Esto sugiere que el apoyo entre compañeros y la socialización son bajos, lo que genera falta de unidad y compromiso para alcanzar un objetivo común. Por otro lado, la dimensión de Perspectiva del futuro presenta un nivel bajo del 37.5%, superando el porcentaje del nivel alto. Esto significa que la mayoría de los trabajadores no cuentan con una visión a futuro en cuanto a su desarrollo profesional en el Centro de Empleos de la Región Lambayeque.

Los resultados anteriormente mencionados son contrastables con el estudio de Fernández y Molina (2018). Quienes concluyeron que el nivel de socialización de la unidad de preescolar y primaria del Ministerio de Educación pública de Costa Rica se sitúa en un nivel Bajo, por lo que plantearon en base a ello un programa de

mejora para los funcionarios, esperando así, mejorar las relaciones interpersonales optimizando los procesos dentro del centro educativos; la investigación de Fernández y Molina, brindan a la investigación resultados favorables, en el sentido de desarrollar un proceso de socialización, para mejorar aspectos internos que envuelven al Centro de Empleos de la Región Lambayeque, en cuanto al bajo nivel de Socialización Organizacional. De acuerdo con esto, resulta necesario en base a las estadísticas estimadas, implementar un proceso de socialización para mejorar el desarrollo de los colaboradores, de lo contrario, no lograrán cumplir con sus objetivos institucionales.

Además, los resultados estimados, también se pueden comprar con el estudio de Tello (2018). El autor explicó en sus resultados que necesariamente el compromiso organizacional no está relacionado con la satisfacción laboral; sin embargo, sus resultados aseveraron que los colaboradores pueden sentirse insatisfechos con ciertos aspectos de su labor, y aun así estar comprometidos con la institución. Por lo tanto, dado el déficit identificado en la socialización organizacional, resulta necesario implementar un proceso que mejoren aspectos en cuanto a situaciones que eleven el compromiso de los trabajadores, como las capacitaciones y el compañerismo.

De acuerdo al objetivo específico segundo: Determinar el Nivel de Compromiso Organizacional de los Colaboradores del Centro de Empleo de la Región Lambayeque.

Se obtuvo que la variable de compromiso organizacional, se sujeta en un nivel Bajo con el 50%, el nivel alto se sitúa a penas con un 15.6%, confirmando de este modo un indicio preocupante, siendo muy necesario para el Centro de Empleo el hecho de tomar acciones para mantener y mejorar el compromiso de sus colaboradores hacia su institución para mejorar su rendimiento laboral e impulsar el cumplimiento de sus objetivos institucionales. Además, el nivel que ocupa la dimensión de compromiso afectivo está situado en el 53.1% del nivel medio, un 34.3% del nivel bajo, denotando que gran parte de los colaboradores no presenta indicios de compromiso hacia su institución, por lo que solo un 12.5% presenta un nivel alto de compromiso afectivo; de igual forma, la dimensión de Compromiso de continuidad se sustenta en un 46.9% de nivel medio y un 28.1% de nivel bajo, esto

quiere decir que, los colaboradores no tienen problema alguno a dejar la institución por una mejor oportunidad laboral; sin duda, el nivel de la dimensión del compromiso normativo, sostiene la mayor preocupación, ya que mantiene un 56.25% de nivel bajo, lo que indica que los colaboradores no se sienten comprometidos con la institución, es decir, no tienen un sentido de deuda hacia la institución por la oportunidad laboral brindada.

Los resultados anteriores guardan semejanza con el estudio realizado por Treviño, et al. (2018) quienes determinaron en su estudio que la búsqueda de bienestar y empoderamiento en el lugar de trabajo puede ser más importante en el aumento del compromiso organizacional. Asimismo, la investigación realizada por Candela (2019) ha demostrado que cuanto más comprometidos estén los empleados con la organización, mejor será su rendimiento dentro de ella, lo que se traduce en una mayor eficiencia en la realización de sus tareas. Estos hallazgos confirman que el compromiso es un factor crucial para que los trabajadores mejoren su desempeño. En el Centro de Empleo de la Región Lambayeque, esta situación debería ser mejorada, ya que la mayoría de los empleados no tienen problemas en dejar la institución en busca de mejores oportunidades laborales y tampoco sienten un sentido de lealtad hacia la institución por la oportunidad laboral que se les ha brindado.

De acuerdo al objetivo específico tercero: Establecer la relación ente las dimensiones de Socialización y el Compromiso Organizacional de los Colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque.

Dados los resultados, lo que señala que, ambas variables mantienen una relación comprobada bajo la resolución de la prueba Chi cuadrado de Pearson, dando un resultado de 0.002, cuyo valor es menor al nivel de significancia (0.05) de la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis de estudio, la cual indica que: Si existe relación entre socialización y compromiso organizacional. En base a ello, se puede inferir que mientras se fortalezcan los factores de socialización organizacional, se logrará obtener mayor compromiso por parte de los trabajadores. Los hallazgos anteriores son comparables con los resultados de la investigación de Calderón, et al. (2019) quien manifestó que la socialización organizacional era principalmente unidireccional en las empresas de Colombia, en la que se daba

mayor importancia a los intereses de la organización que a los individuos, desaprovechando así las experiencias de los recién contratados.

Las comparaciones de los resultados anteriores resaltan la necesidad de desarrollar estrategias que promuevan una socialización bidireccional, donde se tenga en cuenta tanto los intereses de la organización como las necesidades individuales de los trabajadores, aprovechando así sus experiencias y conocimientos para beneficio mutuo.

Por su parte, León (2019) explica que si los trabajadores se encuentran emocionalmente estables podrán desarrollar sus funciones eficientemente y por ende se sentirán identificados y comprometidos con la empresa. Sin embargo, en el estudio de Camacho (2018) se concluyó que se el liderazgo es lo que impulsa a los colaboradores a comprometerse con su trabajo, y generar en ello un vínculo con la organización. Ambos puntos de vista resaltan la relevancia de aspectos emocionales y de liderazgo en relación con el compromiso organizacional. Estos hallazgos complementan los hallazgos adquiridos en la presente, y enfatizan la relevancia de considerar múltiples factores y enfoques para promover un mayor compromiso de los trabajadores en el Centro de Empleo de la Región Lambayeque.

De acuerdo al objetivo específico general: Determinar la Relación entre la Socialización y el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque

Dados los resultados finales para determinar el nivel de asociación entre la socialización y el compromiso organizacional de los colaboradores del centro de empleo región Lambayeque, Ambas variables no superaron la prueba de normalidad al nivel $p < 0,05$, lo que sugiere que los datos no siguen una distribución normal; en consecuencia, podemos aplicar la Rho de Spearman para evaluar la fuerza de la correlación entre ellas.

De acuerdo a la utilización del estadístico para medir la relación entre la variable se observó que el estadístico tuvo como resultado una asociación altamente positiva entre Socialización organizacional y el Compromiso Organizacional entre los colaboradores del centro de empleo de la región Lambayeque ($Rho = 0.898$, $p < 0.01$) por lo que se establece que un alto nivel de

socialización favorece a obtener un nivel alto de compromiso organizacional, como lo indica Mowday, Porter y Steers en 1982, donde indicaron que es el grado en que un individuo siente que pertenece a una organización concreta. Este sentimiento de pertenencia conduciría a pautas de conducta positivas. Los teóricos han respondido estableciendo un modelo, con métodos categorizados según los sesgos adoptados por las diversas propuestas formuladas. Entre las cuales están: el enfoque actitudinal, enfoque instrumental, enfoque sociológico, enfoque comportamental

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- Existe relación significativa de nivel alta ($p=0.000$, $Rho=0.898$) entre el nivel de socialización y el compromiso organizacional de los colaboradores del Centro de Empleo de la Región Lambayeque. En consecuencia, a mayor sea la socialización en la organización, mayor será el compromiso por parte de los trabajadores del Centro de Empleo de la Región Lambayeque.
- La socialización organizacional de los colaboradores del Centro de Empleo de la Región Lambayeque se sitúa en un nivel medio (50%), puesto que los colaboradores carecen de eficiencia en los factores primordiales como: entrenamiento, comprensión del trabajo y la organización, apoyo al compañero y perspectiva del futuro.
- El nivel de compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Empleo de la Región Lambayeque se sitúa en un nivel bajo con un 50%, lo que hace referencia que los colaboradores no manifiestan compromiso con sus actividades, teniendo déficit en factores primordiales como: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.
- Se comprueba la existencia de una relación ($\text{Chi-cuadrado} = 17,481$, $gl = 4$, $p < 0.01$) entre la variable Socialización organizacional y compromiso organizacional de los colaboradores del centro de empleo de la región Lambayeque, en consecuencia, se puede iniciar con el análisis para observar el nivel de esta relación.

4.2. Recomendaciones

- Promover la integración de la socialización organizacional como una estrategia para aumentar el compromiso de los colaboradores es fundamental. Esto implica fomentar un ambiente de trabajo colaborativo, establecer canales de comunicación efectivos y facilitar oportunidades de interacción y colaboración entre los miembros del Centro de Empleo de la Región Lambayeque. Al hacerlo, se fortalecerá el sentido de pertenencia y se motivará a los empleados a comprometerse más con la organización.
- Crear un programa completo de socialización y capacitación para los nuevos empleados en el Centro de Empleo de la Región Lambayeque. El programa debe proporcionar una formación adecuada, incluida la comprensión de la misión y la estructura organizativa, promover el apoyo mutuo de los compañeros y una visión clara del futuro de la institución.
- Implementar estrategias específicas para aumentar el compromiso de los trabajadores en el Centro de Empleo de la Región Lambayeque. Estas estrategias pueden incluir la creación de un ambiente de trabajo de apoyo que fomente el compromiso emocional, la adopción de políticas y prácticas que promuevan el compromiso a largo plazo y el fortalecimiento de la cultura organizacional para fomentar la adhesión a las normas y valores compartidos.
- Desde el principio de cada proyecto, es fundamental fomentar líneas abiertas de comunicación entre los miembros del equipo. Para conseguir que las cosas se hagan con éxito, es crucial que todos los implicados sepan en qué están trabajando y sientan que están contribuyendo. La mejor manera de mejorar la comunicación en equipo es abrir líneas de contacto entre los miembros del equipo y sus líderes.

REFERENCIAS

- Abanto, F. (2019). *Compromiso organizacional y desempeño docente en instituciones de la UGEL N° 02, Lima, 2018*. Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35830>
- Aguilar, A., & Bravo, L. (2019). *Relación de la socialización y el compromiso organizacional en los colaboradores del Hotel Winmeier*. Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1917>
- Alarcon, M., & Huaman, G. (2019). *El marketing interno y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa King Kong Lambayeque*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12893/4337>
- Aldana, E., Tafur, J., & Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. *Revista Espacios*, 39(11), 13. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), e899. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Aranibar, M., Baez, Y., Limon, J., Ramírez, M., García, B., Pérez, M., & Hernández, J. (2022). The Impact of Social Benefits on Work Commitment and Organizational Socialization in the Manufacturing Industry. *Sustainability*(14), 10807. Obtenido de <https://doi.org/10.3390/su141710807>
- Arbaiza, L. (6 de Febrero de 2017). Compromiso Laboral. *El Peruano*.
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica*. Ecuad, Ecuador: Universidad Internacional del Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
- Armijo, I., Aspillaga, C., Bustos, C., Calderón, A., Cortés, C., Fossa, P., . . . Vivanco, A. (2021). *Manual de Metodología de Investigación*. Universidad del Desarrollo. Obtenido de <https://psicologia.udd.cl/files/2021/04/Metodología-PsicologiaUDD-2-1.pdf>
- Azuara, I. (2019). *La huella de los procesos de socialización, modelos teóricos y su realidad*. Tesis de posgrado, Universitat Jaume I. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10234/186027>
- Bracho, D., González, N., & Hernández, O. (2018). Estrategias para el proceso de socialización organizacional de la gerencia de Recursos Humanos en la Empresa Lácteos Santa Bárbara, C. A. *Revista Electrónica Arbitrada del*

Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales, 15(2).
Obtenido de <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/1441>

- Calderón Mafud, J. L. (2016). Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 239-247.
- Calderón Mafud, J. L., Laca Arocena, F. A., Pando Moreno, M., & Pedroza Cabrera, F. J. (2015). Relación de la Socialización Organizacional y el Compromiso Organizacional en Trabajadores Mexicanos. *Psicogente*, 267-277.
- Calderón, G., Serna, H., Álvarez, C., & Naranjo, C. (2019). Sentido y significado de la socialización organizacional. *Revista Espacios*, 40(3), 8. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a19v40n03/a19v40n03p08.pdf>
- Calderón, J., & Galán, J. (2022). Validación del inventario de socialización organizacional en México. *Psicogente*, 26(49). Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-01372023000100090&script=sci_arttext
- Calderón, J., Pando, M., Preciado, L., & Colunga, C. (2020). Efecto de la Socialización Organizacional en el Engagement de Trabajadores Mexicanos: Claridad y Futuro. *Psicogente*, 23(43), 1-22. Obtenido de <https://doi.org/10.17081/psico.23.43.3084>
- Calderón-Hernández, G., Serna-Gomez, H., Álvarez-Giraldo, C., & Naranjo-Herrera, C. (2019). Sentido y significado de la socialización organizacional. *Revista Espacios*, 40(3), 8. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a19v40n03/a19v40n03p08.pdf>
- Camacho, D. (2018). *Liderazgo y compromiso organizacional de los colaboradores - Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT, 2017*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35614>
- Campos Chugden, J. H. (2022). Compromiso organizacional y motivación laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial azucarera, Pomalca 2022. (Tesis de pregrado Universidad César Vallejo) Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98271>
- Candela, A. (2019). *Compromiso organizacional y desempeño contextual en colaboradores de una empresa de industrias alimentarias. Arequipa, 2018*. Tesis de posgrado, Universidad de San Martín de Porres. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12727/5148>
- Capuñay, K., & Diaz, V. (2018). *Clima Laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de Cineplanet S.A.C*. Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1588>

- Cernas Ortiz, D. A., Mercado Salgado, P., & León Cázares, F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. *Contaduría y administración*, 52-55.
- Chicaiza, K. (2020). *La comunicación organizacional y su influencia en el compromiso organizacional de los empleados del distrito de salud Salcedo 05D06 Salcedo* [Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica Indoamérica]. Repositorio Institucional UTI. <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/2087>
- Contreras Alomía, I. A., & Contreras Castro, F. L. (2018). Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada, Lima. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 22-30.
- Coronado, F., Olórtegui, C., Pérez, M., & Rondón, J. (2019). *Felicidad y Compromiso Organizacional en una Empresa del Sector Farmacéutico Peruano*. Tesis de posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/13517>
- Cuenca, R., & López, H. (2020). Estudio de la gestión del compromiso y cultura organizacional de FLACSO. *Podium*(37), 43-56. Obtenido de <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/433>
- Espinoza, A. (2021). *Socialización Organizacional y Liderazgo como predictores del Bienestar Laboral en miembros de organizaciones*. Tesis de posgrado, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. Obtenido de http://bibliotecavirtual.dgb.umich.mx:8083/xmlui/handle/DGB_UMICH/6280
- Fernández Venegas, H., & Molina Morera, A. L. (s.f.). Proceso de Socialización: Una Propuesta para Funcionarios de la Unidad de Preescolar y Primaria del Ministerio de Educación Pública de Costa Rica. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Técnica Nacional Sede Central, Alajuela, Costa Rica.
- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Revista Trimestral del Instituto Superior Universitario Espíritu Santo*, 4(3), 65-76. Obtenido de <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Fierro Moreno, E., De Nava Tapia, S., & García Lirios, C. (2018). CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DE UN INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UN CENTRO DE SALUD COMUNITARIA. *Revista Académica de Investigación*.
- Fuentes, D., Toscano, A., Malvaceda, E., Díaz, J., & Díaz, L. (2020). *Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables* (Primera edición ed.). Medellín: Universidad Pontificia Bolivariana. Obtenido de <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/6201/restricted-resource?bitstreamId=0e63117a-e562-440b-91b8-7081c0736ab5>

- Gestión, R. (21 de Noviembre de 2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. *Diario Gestión*.
- Guerrero, P. (2019). *Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco chiclayano, 2018*. Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1635>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa y cualitativa y mixta*. México. Obtenido de <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Jabari, A., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal "ILJ"*, 11(1), 78-119. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/331635975_Organizational_Commitment_A_Review_of_the_Conceptual_and_Empirical_Literature_and_a_Research_Agenda
- Leon, D. (2019). *Compromiso organizacional y desarrollo emocional en socios estratégicos de una Empresa de Seguridad Privada de Trujillo*. Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11537/23159>
- Loli P., A., Montgomery U., W., Cerón V., F., Del Carpio G., J., Navarro V., V., & Llacho I., K. (2015). Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana. *Revista IIPSI*, 105 - 123.
- López-Roldán, & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Barcelona: Creative Commons.
- Mamani, C., Palacios, T., & Priori, M. (2023). Compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en el desempeño del personal. *INNOVA Research Journal*, 8(1), 153-172. Obtenido de <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n1.2023.2219>
- Martos Ojeda, L. M. (2020). Programa de habilidades sociales para mejorar el compromiso organizacional de los colaboradores del "Centro de Empleo, Chiclayo". [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48783>
- Nava, M., Ramos, P., & García, E. (2021). Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen. *Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 10(29), 23-43. Obtenido de <https://recai.uaemex.mx/article/view/16066>
- Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Marôco, J., & Parreira, P. (2018). Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del

- cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 3-11.
- Noreña, D. (2020). *Diccionario de Investigación*. (U. d. Lima, Ed.) Lima. Obtenido de <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10889>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (Quinta edición ed.). (E. d. U, Ed.) Bogotá. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Opere, M. (2018). El compromiso laboral: la llave del éxito empresarial. *Grupo P&A*.
- Ordinola Adrianzen, T. R. (2020). *Compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de entretenimiento de la ciudad de Chiclayo 2019*. (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo). Repositorio Institucional USAT. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/3665>
- Orozco, M., Bravo, H., Ruvalcaba, N., González, M., Vázquez, C., & Vázquez, J. (2022). Socialización organizacional y salud mental positiva ocupacional como predictores del compromiso organizacional en docentes de educación superior. *Acta Colombiana de Psicología*, 25(1), 42-55. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/798/79870427004/html/>
- Paredes, A. (2018). *Compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de trade marketing del distrito de San Borja, 2017*. Tesis de posgrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2490>
- Pazuña, S., & Tenorio, A. (2020). *Los procesos de socialización como estrategia de convivencia en el sistema educativo actual*. Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Cotopaxi. Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/7177>
- Ruiz, C., & Valenzuela, M. (2022). *Metodología de la Investigación* (Primera edición ed.). (U. N. Morillo, Ed.) Perú. Obtenido de <https://fondoeditorial.unat.edu.pe/index.php/EdiUnat/catalog/book/4>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (Primera edición ed.). (U. R. Palma, Ed.) Perú. Obtenido de <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sánchez, S. (2020). *Compromiso organizacional y motivación laboral en trabajadores en empresas de materia prima de Chiclayo, 2019 [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]*. Repositorio Institucional USS. Obtenido de [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7837/S%C3%](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7837/S%C3%99)

A1nchez%20Mundaca,%20Sachi%20Hillary%20Mercedes.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Soberanes Rivas, L., & De la Fuente Islas, A. (2018). El clima y el Compromiso Organizacional en las Organizaciones. *Revista Internacional la Gestion Organizacional*.
- Tello, L. (2018). *Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]*. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28319/1/43%20GTH.pdf>
- Treviño, R., Segovia, A., Alvarado, E., & Guerra, P. (2018). Las remuneraciones impactan positivamente en el compromiso organizacional mediante el empowerment psicológico en docentes de instituciones públicas. *Innovaciones de Negocios*, 16(31), 87-117. doi:<https://doi.org/10.29105/rinn16.31-4>
- Valqui Suclupe, A. D. (2020). *Programa de gamificación para fortalecer el compromiso organizacional de los colaboradores del centro especializado en salud mental Chiclayo*. (Tesis de pregrado Universidad César Vallejo) Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52227>
- Zhang, T. (2019). A Review of organizational socialization of New employees . *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 314. Obtenido de <https://www.atlantis-press.com/article/125907320.pdf>

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | OPERACIONALIZACIÓN | | |
|--|---|--|--|--|--|
| | | | VARIABLES Y SUB VARIALES | INDICADORES | METODOLOGÍA TÉCNICAS E INSTRUMENTOS |
| ¿De qué manera se relaciona la socialización y el compromiso organizacional en los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque? | <p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la Relación entre la Socialización y el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque.</p> | <p>H1: La socialización se relaciona con el compromiso organizacional en los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque.</p> | <p>Variable independiente: Compromiso Organizacional</p> | <p>Variable independiente:</p> <p>Identificación con la empresa Sentido de pertenencia Recompensas</p> <p>Conveniencia Necesidades del colaborador Sentimiento de reciprocidad</p> <p>Lealtad para con la empresa</p> | <p>Tipo y nivel de investigación</p> <p>Descriptivo: va a describir las características de ambas variables, recogiendo la información detallada de un cierto grupo de personas (colaboradores encuestados).</p> <p>De corte transversal: nos permite estudiar tanto la variable independiente, como la dependiente, analizándolas de manera simultánea en un tiempo fijo.</p> |
| | <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Determinar el nivel de socialización en los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque.</p> <p>Determinar el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque.</p> <p>Analizar el coeficiente de correlación entre la socialización y el compromiso organizacional de los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque.</p> | | | <p>H0: La socialización no se relaciona con el compromiso organizacional en los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque.</p> | |

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 02: FORMATO DEL CUESTIONARIO

Cuestionario de Socialización Organizacional y Compromiso Organizacional

CUESTIONARIO DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL

Sexo: Femenino () Masculino ()

Edad: A) 20 - 40 años B) 41 - 65 años C) 66 Años en adelante

Antigüedad laboral: _____

OBJETIVO: Medir el nivel de socialización organizacional en los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque.

Lea cuidadosamente cada uno de los enunciados y marque con una X La respuesta que mejor describa su opinión, teniendo en cuenta las siguientes alternativas.

1 = Totalmente en desacuerdo 2= Desacuerdo 3 = Indiferente
4= De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo

| Preguntas | Alternativas de respuestas | | | | |
|---|----------------------------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ENTRENAMIENTO | | | | | |
| 1. ¿Considera muy beneficioso recibir un programa de inducción al ingresar a la entidad? | | | | | |
| 2. ¿La inducción recibida le ha ofrecido un completo conocimiento de las habilidades necesarias para la realización de sus actividades asignadas? | | | | | |
| 3. ¿Está conforme con las capacitaciones recibidas? | | | | | |
| 4. ¿Le gustaría recibir capacitaciones sobre atención al cliente? | | | | | |
| COMPRENSIÓN DEL TRABAJO Y LA ORGANIZACIÓN | | | | | |
| 5. ¿Conoce claramente sus funciones dentro de la entidad? | | | | | |
| 6. ¿Los objetivos de la entidad son conocidos por todos los miembros de la misma? | | | | | |
| 7. ¿Tiene un claro conocimiento de las funciones que le corresponde de acuerdo a su puesto de trabajo? | | | | | |
| 8. ¿Considera importante que cada colaborador tenga establecido sus responsabilidades dentro de la estructura organizacional? | | | | | |
| APOYO DE LOS COMPAÑEROS | | | | | |
| 9. ¿Considero que trabajar en equipo es más productivo? | | | | | |
| 10. ¿Ha recibido apoyo de sus compañeros de trabajo para llevar a cabo alguna tarea específica? | | | | | |
| 11. ¿Las relaciones interpersonales entre compañeros son buenas dentro de la entidad? | | | | | |
| 12. ¿La entidad realiza actividades de integración que permita incrementar el nivel de relación amical entre colaboradores? | | | | | |
| PERSPECTIVAS DEL FUTURO | | | | | |
| 13. ¿La entidad en la que labora le permite desarrollarse profesionalmente? | | | | | |
| 14. ¿Ha logrado mejorar sus conocimientos por la experiencia generado en el puesto que tiene debido a una buena socialización? | | | | | |
| 15. ¿La información brindada por la empresa le facilita el desarrollo de sus actividades? | | | | | |
| 16. ¿La empresa ofrece capacitaciones constantemente a sus colaboradores para incrementar el desarrollo de conocimientos y habilidades? | | | | | |

GRACIAS POR SU TIEMPO.

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Sexo: Femenino () Masculino ()

Edad: A) 20 - 40 años B) 41 - 65 años C) 66 Años en adelante

Antigüedad laboral: _____

OBJETIVO: Medir el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque.

Lea cuidadosamente cada uno de los enunciados y marque con una X La respuesta que mejor describa su opinión, teniendo en cuenta las siguientes alternativas.

1 = Totalmente en desacuerdo 2= Desacuerdo 3 = Indiferente
 4= De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo

| Preguntas | Alternativas de respuestas | | | | |
|---|----------------------------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| COMPROMISO AFECTIVO | | | | | |
| 1. ¿Se siente identificado con la entidad? | | | | | |
| 2. ¿Está muy orgulloso (a) de decirles a otros que es parte de esta entidad? | | | | | |
| 3. ¿Se sentiría a gusto si pasara el resto de su carrera en esta entidad? | | | | | |
| 4. ¿Experimenta un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la entidad? | | | | | |
| COMPROMISO DE CONTINUIDAD | | | | | |
| 5. ¿Considera que es bien recompensado por la labor realizada? | | | | | |
| 6. ¿Recibe recompensas cuando realiza trabajos adicionales que no sean de su competencia? | | | | | |
| 7. ¿La entidad desarrolla programas de capacitación que le permiten ser más eficiente? | | | | | |
| 8. ¿El entrenamiento y desarrollo que ha recibido en esta entidad difícilmente lo tendría en otra? | | | | | |
| COMPROMISO NORMATIVO | | | | | |
| 9. ¿Actualmente permanecer en esta entidad es por una cuestión de necesidad? | | | | | |
| 10. ¿El pensar en cambiar de entidad le espanta, pues hay pocas posibilidades de conseguir otro puesto vacante igual? | | | | | |
| 11. ¿Aún si fuera por su beneficio siente que no debe dejar la entidad ahora? | | | | | |
| 12. ¿Ha invertido muchos años en la entidad como para considerar renunciar? | | | | | |
| 13. ¿De acuerdo a lo que la entidad le ha proporcionado profesionalmente debería retribuir con lealtad? | | | | | |
| 14. ¿Su lealtad hacia la entidad depende de los incentivos salariales percibidos? | | | | | |

GRACIAS POR SU TIEMPO.

ANEXO 03: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

| | | |
|--|--|-----------------------------|
| NOMBRE DEL JUEZ | | Mg. Rafael Angel Olave León |
| | PROFESIÓN | Lic. en Adm. |
| | ESPECIALIDAD | MBA |
| | EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS) | 21 años |
| | CARGO | DTP-USJ |
| NIVEL DE SOCIALIZACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DEL CENTRO DE EMPLEO REGIÓN DE LAMBAYEQUE - 2019 | | |
| DATOS DEL TESISISTA | | |
| NOMBRES Y APELLIDOS | Carlos Raul Becerra Barrantes | |
| ESPECIALIDAD | Administración | |
| INSTRUMENTO EVALUADO | Cuestionario | |
| OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION | GENERAL Determinar cuál es la relación entre la socialización y el compromiso organizacional de los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque. | |
| | ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel de socialización en los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque. • Determinar el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque. • Establecer la relación existente entre la socialización y el compromiso organizacional de los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque. | |
| EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS | | |
| DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO | El instrumento consta de 16 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación. | |

| ENTRENAMIENTO | |
|--|--|
| <p>1. ¿Considera muy beneficioso recibir un programa de inducción al ingresar a la entidad?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>2. ¿La inducción recibida le ha ofrecido un completo conocimiento de las habilidades necesarias para la realización de sus actividades asignadas?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>3. ¿Está conforme con las capacitaciones recibidas?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>4. ¿Le gustaría recibir capacitaciones sobre atención al cliente?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| COMPRENSIÓN DEL TRABAJO Y LA ORGANIZACIÓN | |
| <p>5. ¿Conoce claramente sus funciones dentro de la entidad?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

| | |
|--|---|
| <p>6. ¿Los objetivos de la entidad son conocidos por todos los miembros de la misma?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>7. ¿Tiene un claro conocimiento de las funciones que le corresponde de acuerdo a su puesto de trabajo?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>8. ¿Considera importante que cada colaborador tenga establecido sus responsabilidades dentro de la estructura organizacional?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>APOYO DE LOS COMPAÑEROS</p> | |
| <p>9. ¿Considero que trabajar en equipo es más productivo?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>10. ¿Ha recibido apoyo de sus compañeros de trabajo para llevar a cabo alguna tarea específica?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

| | |
|--|---|
| <p>11. ¿Las relaciones interpersonales entre compañeros son buenas dentro de la entidad?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>12. ¿La entidad realiza actividades de integración que permita incrementar el nivel de relación amical entre colaboradores?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>PERSPECTIVAS DEL FUTURO</p> | |
| <p>13. ¿La entidad en la que labora le permite desarrollarse profesionalmente?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>14. ¿Ha logrado mejorar sus conocimientos por la experiencia generado en el puesto que tiene debido a una buena socialización?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>15. ¿La información brindada por la empresa le facilita el desarrollo de sus actividades?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

| | |
|--|--|
| <p>16. ¿La empresa ofrece capacitaciones constantemente a sus colaboradores para incrementar el desarrollo de conocimientos y habilidades?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
|--|--|

| | |
|--------------------------------|--|
| <p>1. PROMEDIO OBTENIDO:</p> | <p>N° TA <u>16</u> N° TD <u>0</u></p> |
| <p>2. COMENTARIO GENERALES</p> | |
| <p>3. OBSERVACIONES</p> | |



JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

| | | |
|---|--|----------------------------|
| NOMBRE DEL JUEZ | | Abraham Jose Garcia Ponce |
| | PROFESIÓN | lic. Administración |
| | ESPECIALIDAD | Mg. Gestión Talento Humano |
| | EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS) | 13 años |
| | CARGO | Docente |
| NIVEL DE SOCIALIZACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DEL CENTRO DE EMPLEO REGIÓN DE LAMBAYEQUE - 2019 | | |
| DATOS DEL TESISISTA | | |
| NOMBRES Y APELLIDOS | Carlos Raul Becerra Barrantes | |
| ESPECIALIDAD | Administración | |
| INSTRUMENTO EVALUADO | Cuestionario | |
| OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION | GENERAL Determinar cuál es la relación entre la socialización y el compromiso organizacional de los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque. | |
| | ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel de socialización en los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque. • Determinar el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque. • Establecer la relación existente entre la socialización y el compromiso organizacional de los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque. | |
| <p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p> | | |
| DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO | <p>El instrumento consta de 16 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p> | |

| ENTRENAMIENTO | |
|--|--|
| <p>1. ¿Considera muy beneficioso recibir un programa de inducción al ingresar a la entidad?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>2. ¿La inducción recibida le ha ofrecido un completo conocimiento de las habilidades necesarias para la realización de sus actividades asignadas?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>3. ¿Está conforme con las capacitaciones recibidas?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>4. ¿Le gustaría recibir capacitaciones sobre atención al cliente?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| COMPRENSIÓN DEL TRABAJO Y LA ORGANIZACIÓN | |
| <p>5. ¿Conoce claramente sus funciones dentro de la entidad?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

| | |
|--|---|
| <p>6. ¿Los objetivos de la entidad son conocidos por todos los miembros de la misma?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>7. ¿Tiene un claro conocimiento de las funciones que le corresponde de acuerdo a su puesto de trabajo?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>8. ¿Considera importante que cada colaborador tenga establecido sus responsabilidades dentro de la estructura organizacional?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>APOYO DE LOS COMPAÑEROS</p> | |
| <p>9. ¿Considero que trabajar en equipo es más productivo?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>10. ¿Ha recibido apoyo de sus compañeros de trabajo para llevar a cabo alguna tarea específica?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

| | |
|---|---|
| <p>11. ¿Las relaciones interpersonales entre compañeros son buenas dentro de la entidad?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>12. ¿La entidad realiza actividades de integración que permita incrementar el nivel de relación amical entre colaboradores?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>PERSPECTIVAS DEL FUTURO</p> | |
| <p>13. ¿La entidad en la que labora le permite desarrollarse profesionalmente?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>14. ¿Ha logrado mejorar sus conocimientos por la experiencia generado en el puesto que tiene debido a una buena socialización?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>15. ¿La información brindada por la empresa le facilita el desarrollo de sus actividades?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

| | |
|--|---|
| <p>16. ¿La empresa ofrece capacitaciones constantemente a sus colaboradores para incrementar el desarrollo de conocimientos y habilidades?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() |
| | SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____ _____ |

| | |
|--------------------------------|---------------------------------|
| 1. PROMEDIO OBTENIDO: | N° TA <u> 16 </u> N° TD _____ |
| 2. COMENTARIO GENERALES | |
| 3. OBSERVACIONES | |



JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

| | | |
|---|--|----------------------------|
| NOMBRE DEL JUEZ | | Abraham José García Torres |
| | PROFESIÓN | dic. Administración |
| | ESPECIALIDAD | MG. Gestión Talento Humano |
| | EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS) | 13 años |
| | CARGO | Docente. |
| NIVEL DE SOCIALIZACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DEL CENTRO DE EMPLEO REGIÓN DE LAMBAYEQUE - 2019 | | |
| DATOS DEL TESISISTA | | |
| NOMBRES Y APELLIDOS | Carlos Raul Becerra Barrantes | |
| ESPECIALIDAD | Administración | |
| INSTRUMENTO EVALUADO | Cuestionario | |
| OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION | GENERAL Determinar cuál es la relación entre la socialización y el compromiso organizacional de los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque. | |
| | ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel de socialización en los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque. • Determinar el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque. • Establecer la relación existente entre la socialización y el compromiso organizacional de los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque. | |
| <p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p> | | |

| | |
|--|--|
| DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO | El instrumento consta de 14 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación. |
| COMPROMISO AFECTIVO | |
| 1. ¿Se siente identificado con la entidad? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo | TA(/) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____ |
| 2. ¿Está muy orgulloso (a) de decirles a otros que es parte de esta entidad? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo | TA(/) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____ |
| 3. ¿Se sentiría a gusto si pasara el resto de su carrera en esta entidad? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo | TA(/) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____ |
| 4. ¿Experimenta un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la entidad? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo | TA(/) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____ |

| COMPROMISO DE CONTINUIDAD | |
|--|--|
| 5. ¿Considera que es bien recompensado por la labor realizada? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo | TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____ _____ |
| 6. ¿ Recibe recompensas cuando realiza trabajos adicionales que no sean de su competencia? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo | TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____ _____ |
| 7. ¿La entidad desarrolla programas de capacitación que le permiten ser más eficiente? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo | TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____ _____ |
| 8. ¿El entrenamiento y desarrollo que ha recibido en esta entidad difícilmente lo tendría en otra? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo | TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) _____ _____ _____ _____ _____ |
| COMPROMISO NORMATIVO | |

| | |
|--|---|
| <p>9. ¿Actualmente permanecer en esta entidad es por una cuestión de necesidad?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>10. ¿El pensar en cambiar de entidad le espanta, pues hay pocas posibilidades de conseguir otro puesto vacante igual?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>11. ¿Aún si fuera por su beneficio siente que no debe dejar la entidad ahora?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>12. ¿Ha invertido muchos años en la entidad como para considerar renunciar?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>13. ¿De acuerdo a lo que la entidad le ha proporcionado profesionalmente debería retribuir con lealtad?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

| | |
|---|--------------------|
| e) Totalmente en desacuerdo | |
| 14. ¿Su lealtad hacia la entidad depende de los incentivos salariales percibidos? | TA(✓) TD() |
| a) Totalmente de acuerdo | SUGERENCIAS: _____ |
| b) De acuerdo | _____ |
| c) Indiferente | _____ |
| d) Desacuerdo | _____ |
| e) Totalmente en desacuerdo | |

| | |
|-------------------------|-----------------------------|
| 1. PROMEDIO OBTENIDO: | N° TA <u>14</u> N° TD _____ |
| 2. COMENTARIO GENERALES | |
| 3. OBSERVACIONES | |



 JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

| | | |
|---|--|------------------------------|
| NOMBRE DEL JUEZ | | DR. MAX F. VEBINA (CARAENAS) |
| | PROFESIÓN | CC. ADMINISTRACIÓN |
| | ESPECIALIDAD | FINANZAS |
| | EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS) | 37 AÑOS |
| | CARGO | PRESIDENTE TRIBUNAL DE HONOR |
| NIVEL DE SOCIALIZACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DEL CENTRO DE EMPLEO REGIÓN DE LAMBAYEQUE - 2019 | | |
| DATOS DEL TESISISTA | | |
| NOMBRES Y APELLIDOS | Carlos Raul Becerra Barrantes | |
| ESPECIALIDAD | Administración | |
| INSTRUMENTO EVALUADO | Cuestionario | |
| OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION | GENERAL Determinar cuál es la relación entre la socialización y el compromiso organizacional de los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque. | |
| | ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel de socialización en los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque. • Determinar el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque. • Establecer la relación existente entre la socialización y el compromiso organizacional de los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque. | |
| <p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p> | | |
| DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO | <p>El instrumento consta de 16 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p> | |

| ENTRENAMIENTO | |
|--|--|
| <p>1. ¿Considera muy beneficioso recibir un programa de inducción al ingresar a la entidad?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>2. ¿La inducción recibida le ha ofrecido un completo conocimiento de las habilidades necesarias para la realización de sus actividades asignadas?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>3. ¿Está conforme con las capacitaciones recibidas?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>4. ¿Le gustaría recibir capacitaciones sobre atención al cliente?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| COMPRENSIÓN DEL TRABAJO Y LA ORGANIZACIÓN | |
| <p>5. ¿Conoce claramente sus funciones dentro de la entidad?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

| | |
|--|---|
| <p>6. ¿Los objetivos de la entidad son conocidos por todos los miembros de la misma?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>7. ¿Tiene un claro conocimiento de las funciones que le corresponde de acuerdo a su puesto de trabajo?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>8. ¿Considera importante que cada colaborador tenga establecido sus responsabilidades dentro de la estructura organizacional?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>APOYO DE LOS COMPAÑEROS</p> | |
| <p>9. ¿Considero que trabajar en equipo es más productivo?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>10. ¿Ha recibido apoyo de sus compañeros de trabajo para llevar a cabo alguna tarea específica?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

| | |
|---|---|
| <p>11. ¿Las relaciones interpersonales entre compañeros son buenas dentro de la entidad?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>12. ¿La entidad realiza actividades de integración que permita incrementar el nivel de relación amical entre colaboradores?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>PERSPECTIVAS DEL FUTURO</p> | |
| <p>13. ¿La entidad en la que labora le permite desarrollarse profesionalmente?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>14. ¿Ha logrado mejorar sus conocimientos por la experiencia generado en el puesto que tiene debido a una buena socialización?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>15. ¿La información brindada por la empresa le facilita el desarrollo de sus actividades?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

| | |
|--|--------------------|
| <p>16. ¿La empresa ofrece capacitaciones constantemente a sus colaboradores para incrementar el desarrollo de conocimientos y habilidades?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | TA(✓) TD() |
| | SUGERENCIAS: _____ |
| | _____ |
| | _____ |
| | _____ |

| | |
|-------------------------|-----------------------------|
| 1. PROMEDIO OBTENIDO: | N° TA <u>16</u> N° TD _____ |
| 2. COMENTARIO GENERALES | |
| 3. OBSERVACIONES | |



JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

| | | |
|---|--|------------------------------|
| NOMBRE DEL JUEZ | | DR. MAX F. URBINA CAÍRDENAS |
| | PROFESIÓN | LIC. ADMINISTRACIÓN |
| | ESPECIALIDAD | FINANZAS |
| | EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS) | 37 AÑOS |
| | CARGO | PRESIDENTE TRIBUNAL DE HONOR |
| NIVEL DE SOCIALIZACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DEL CENTRO DE EMPLEO REGIÓN DE LAMBAYEQUE - 2019 | | |
| DATOS DEL TESISISTA | | |
| NOMBRES Y APELLIDOS | Carlos Raul Becerra Barrantes | |
| ESPECIALIDAD | Administración | |
| INSTRUMENTO EVALUADO | Cuestionario | |
| OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION | GENERAL Determinar cuál es la relación entre la socialización y el compromiso organizacional de los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque. | |
| | ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel de socialización en los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque. • Determinar el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque. • Establecer la relación existente entre la socialización y el compromiso organizacional de los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque. | |
| <p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p> | | |

| | |
|---|--|
| DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO | El instrumento consta de 14 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación. |
| COMPROMISO AFECTIVO | |
| <p>1. ¿Se siente identificado con la entidad?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>2. ¿Está muy orgulloso (a) de decirles a otros que es parte de esta entidad?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>3. ¿Se sentiría a gusto si pasara el resto de su carrera en esta entidad?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>4. ¿Experimenta un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la entidad?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

| COMPROMISO DE CONTINUIDAD | |
|--|--|
| 5. ¿Considera que es bien recompensado por la labor realizada? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo | TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____ _____ |
| 6. ¿ Recibe recompensas cuando realiza trabajos adicionales que no sean de su competencia? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo | TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____ _____ |
| 7. ¿La entidad desarrolla programas de capacitación que le permiten ser más eficiente? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo | TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____ _____ |
| 8. ¿El entrenamiento y desarrollo que ha recibido en esta entidad difícilmente lo tendría en otra? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo | |
| COMPROMISO NORMATIVO | |

| | |
|--|---|
| <p>9. ¿Actualmente permanecer en esta entidad es por una cuestión de necesidad?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>10. ¿El pensar en cambiar de entidad le espanta, pues hay pocas posibilidades de conseguir otro puesto vacante igual?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>11. ¿Aún si fuera por su beneficio siente que no debe dejar la entidad ahora?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>12. ¿Ha invertido muchos años en la entidad como para considerar renunciar?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>13. ¿De acuerdo a lo que la entidad le ha proporcionado profesionalmente debería retribuir con lealtad?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) Desacuerdo</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

| | |
|---|---|
| e) Totalmente en desacuerdo | |
| 14. ¿Su lealtad hacia la entidad depende de los incentivos salariales percibidos? | TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) |
| a) Totalmente de acuerdo | SUGERENCIAS: _____ |
| b) De acuerdo | _____ |
| c) Indiferente | _____ |
| d) Desacuerdo | _____ |
| e) Totalmente en desacuerdo | |

| | |
|-------------------------|-----------------------------|
| 1. PROMEDIO OBTENIDO: | N° TA <u>14</u> N° TD _____ |
| 2. COMENTARIO GENERALES | |
| 3. OBSERVACIONES | |



 JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

| | | |
|--|--|--------------------------|
| NOMBRE DEL JUEZ | | <i>Rosdas Cabes Jara</i> |
| | PROFESIÓN | <i>Estadístico</i> |
| | ESPECIALIDAD | <i>Análisis de datos</i> |
| | EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS) | <i>3 años</i> |
| | CARGO | <i>D.T.C</i> |
| NIVEL DE SOCIALIZACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DEL CENTRO DE EMPLEO REGIÓN DE LAMBAYEQUE - 2019 | | |
| DATOS DE LOS TESISISTAS | | |
| NOMBRES Y APELLIDOS | Carlos Raul Becerra Barrantes | |
| ESPECIALIDAD | Administración | |
| INSTRUMENTO EVALUADO | Cuestionario | |
| OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION | GENERAL Determinar cuál es la relación entre la socialización y el compromiso organizacional de los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque. | |
| | ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel de socialización en los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque. • Determinar el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque. • Establecer la relación existente entre la socialización y el compromiso organizacional de los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque. | |
| EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS | | |
| DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO | El instrumento consta de 21 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de | |

| | |
|---|---|
| | Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación. |
| ENTRENAMIENTO | |
| <p>1. ¿Considera muy beneficioso recibir un programa de inducción al ingresar a la entidad?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |
| <p>2. ¿Estoy satisfecho con que todos los miembros nuevos de la organización sean sometidos a las mismas experiencias de aprendizaje?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |
| <p>3. ¿La inducción recibida me ha ofrecido un completo conocimiento de las habilidades necesarias para la realización de mis actividades asignadas?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo</p> | <p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |

| | |
|---|--|
| c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo | |
| 4. ¿Estoy conforme con las capacitaciones recibidas? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo | TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 5. ¿Me gustaría recibir más capacitaciones? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo | TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| COMPRENSIÓN DEL TRABAJO Y LA ORGANIZACIÓN | |
| 6. ¿Conozco claramente mi papel dentro de la entidad? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo | TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 7. ¿Tengo clara la forma de hacer las cosas dentro de la entidad? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo | TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |

| | |
|---|---|
| c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo | |
| 4. ¿Estoy conforme con las capacitaciones recibidas? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo | TA(-) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 5. ¿Me gustaría recibir más capacitaciones? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo | TA(/) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| COMPRENSIÓN DEL TRABAJO Y LA ORGANIZACIÓN | |
| 6. ¿Conozco claramente mi papel dentro de la entidad? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo | TA(/) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 7. ¿Tengo clara la forma de hacer las cosas dentro de la entidad? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo | TA(/) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |

| | |
|--|--|
| <p>c) Indiferente</p> <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | |
| <p>8. ¿Los objetivos de la entidad son conocidos por todos los miembros de la misma?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>9. ¿Sabe si la entidad cuenta con un MOF?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>10. ¿Tiene un claro conocimiento del MOF?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>11. ¿Considera que el MOF es indispensable en toda organización?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> | <p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

| | |
|---|---|
| c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo | |
| APOYO DE LOS COMPAÑEROS | |
| 12. ¿Considero que trabajar en equipo me resulta fácil? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo | TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 13. ¿Es mejor trabajar sólo y así evitar cualquier problema? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo | TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 14. ¿He recibido apoyo de mis compañeros de trabajo para llevar a cabo alguna tarea específica? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo | TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |
| 15. ¿Las relaciones interpersonales entre compañeros son a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo | TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ |

| | |
|---|---|
| <p>buenas dentro de la entidad?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | |
| <p>16. ¿Casi todos los miembros de la entidad me han dado apoyo personal y moral?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>17. ¿La entidad realiza actividades de integración que permita incrementar el nivel de relación entre colaboradores?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>PERSPECTIVAS DEL FUTURO</p> | |
| <p>18. ¿La entidad en la que laboro me permite hacer línea de carrera?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> | <p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

| | |
|--|---|
| <p>c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | |
| <p>19. ¿He logrado mejorar sus conocimientos por la experiencia generado en el puesto que tiene?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>20. ¿La información brindada por la empresa le facilita el desarrollo de sus actividades?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>21. ¿La empresa ofrece capacitaciones constantemente a sus colaboradores para incrementar el desarrollo de conocimientos y habilidades?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

e) Totalmente en desacuerdo

| | |
|-------------------------|---|
| 1. PROMEDIO OBTENIDO: | N° TA <u>21</u> N° TD _____ |
| 2. COMENTARIO GENERALES | <i>Se recomienda reducir Pregunta por dimensiones</i> |
| 3. OBSERVACIONES | |



JUEZ EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

| | | |
|---|--|-------------------|
| NOMBRE DEL JUEZ | | Redas Cobos Jose |
| PROFESIÓN | | Estadístico |
| ESPECIALIDAD | | Análisis de datos |
| EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS) | | 3 años |
| CARGO | | D.T.C |
| NIVEL DE SOCIALIZACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DEL CENTRO DE EMPLEO REGIÓN DE LAMBAYEQUE - 2019 | | |
| DATOS DE LOS TESISISTAS | | |
| NOMBRES Y APELLIDOS | Carlos Raul Becerra Barrantes | |
| ESPECIALIDAD | | |
| INSTRUMENTO EVALUADO | Cuestionario | |
| OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION | GENERAL Determinar cuál es la relación entre la socialización y el compromiso organizacional de los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque. | |
| | ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel de socialización en los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque. • Determinar el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque. • Establecer la relación existente entre la socialización y el compromiso organizacional de los colaboradores del Centro de Empleo Región Lambayeque. | |
| EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "7A" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS | | |
| DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO | El instrumento consta de <u>28</u> reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido | |

a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

COMPROMISO AFECTIVO

| | |
|--|--|
| <p>1. ¿Te sientes identificado con la empresa?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |
| <p>2. ¿Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |
| <p>3. ¿Esta organización</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> |

| | |
|---|---|
| <p>significa personalmente mucho para mí?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <hr/> <hr/> |
| <p>4. Estoy muy orgulloso (a) de decirles a otros que soy parte de esta organización</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <hr/> |
| <p>5. ¿Estaría feliz si pasaría el resto de mi carrera en esta organización?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <hr/> |

| | |
|--|---|
| <p>c) Indiferente</p> <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | |
| <p>6. ¿Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |
| <p>7. ¿Me siento ligado emocionalmente a mi organización?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |
| <p>8. ¿Me siento integrado</p> | <p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> |

| | |
|--|--|
| <p>plenamente a mi organización?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <hr/> <hr/> |
| COMPROMISO DE CONTINUIDAD | |
| <p>9. ¿Considero que soy bien recompensado por el trabajo que realizo?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <hr/> <hr/> |
| <p>10. ¿Recibo recompensas cuando realizo trabajos adicionales al mío?</p> | <p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <hr/> <hr/> |

| | |
|--|--|
| <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | |
| <p>11. ¿Me gustaría ser mejor recompensado por mi desempeño laboral?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |
| <p>12. No he buscado trabajo, porque creo que debo permanecer en esta organización por los beneficios económicos que tengo.</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |

| | |
|--|---|
| <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | |
| <p>13. ¿Está de acuerdo con el salario percibido?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(/) TD(/)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>14. ¿La entidad desarrolla programas de capacitación que me permiten ser más eficiente?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(/) TD(/)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

| | |
|--|--|
| <p>15. ¿El entrenamiento y desarrollo que he recibido en esta organización difícilmente lo tendría en otra?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |
| <p>16. ¿El salario percibido es el adecuado de acuerdo a mis funciones?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |
| <p>COMPROMISO NORMATIVO</p> | |
| <p>17. ¿Hoy permanecer en esta organización es</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |

| | |
|---|---|
| <p>por una cuestión de necesidad?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | |
| <p>18. ¿La empresa cumple con todas mis expectativas?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |
| <p>19. ¿La entidad me brinda horarios flexibles que me permiten compartir tiempo con mi familia?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |

| | |
|---|---|
| <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | |
| <p>20. ¿El pensar en cambiar de organización me espanta, pues hay pocas posibilidades de conseguir otro puesto vacante?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |
| <p>21. ¿Aún si fuera por mi beneficio siento que no debo dejar mi organización ahora?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) En desacuerdo</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |

| | |
|---|---|
| <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | |
| <p>22. ¿Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |
| <p>23. ¿Estoy en deuda con la organización?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |
| <p>24. ¿He invertido muchos años en la organización como para</p> | <p>TA(/) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |

| | |
|--|--|
| <p>considerar renunciar?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | |
| <p>25. ¿La organización merece mi lealtad?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>26. ¿No abandonaría mi organización en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> | <p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |

| | |
|--|---|
| <p>c) Indiferente</p> <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | |
| <p>27. ¿Mi lealtad hacia la entidad depende de los incentivos salariales percibidos?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) En desacuerdo</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo</p> | <p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |
| <p>28. ¿Aunque el sueldo no es muy alto en esta entidad, sigo laborando porque cuido lealtad para con la empresa?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo</p> <p>b) De acuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) En desacuerdo</p> | <p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |

| | | |
|-----------------------------|----|--|
| e) Totalmente desacuerdo | en | |
|-----------------------------|----|--|

| | |
|-------------------------|---|
| 1. PROMEDIO OBTENIDO: | N° TA <u>28</u> N° TD _____ |
| 2. COMENTARIO GENERALES | <i>Se recomienda reducir pregunta por dimensión</i> |
| 3. OBSERVACIONES | |



JUEZ - EXPERTO
72944917

ANEXO 04: CARTA DE LA EMPRESA DONDE AUTORIZA REALIZAR LA INVESTIGACION

| | | |
|---|--|--|
|    | GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE GERENCIA REG. DE TRAB. Y PROM. DEL EMPLEO DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y CAPACITACIÓN LABORAL |  <small>UNIDAD ADMINISTRATIVA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y CAPACITACIÓN LABORAL CALLE DE LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y CAPACITACIÓN LABORAL DISTRITO DE TILMATE, PROVINCIA DE TILMATE, LAMBAYEQUE TEL: 053 222 2222 - 1400</small> |
| Institución: TR0004 | | Chilayo 11 Julio 2023 |
| OFICIO N° 000125-2023-GR.LAMB/GR.TPE-DPECL [4886713 - 2] | | |
| ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN. ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN. UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN. | | |
| ASUNTO: ACEPTACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, SOBRE SOCIALIZACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL. | | |
| REFERENCIA: SOLICITUD S/N° DE FECHA 06/07/2023 Y REGISTRO N° 4886713-0. | | |
| Por el presente los saludo muy cordialmente y en atención a la Solicitud S/N° de fecha 06/07/2023 y Registro N° 4886713-0, presentada por el alumno Carlos Raúl Becerra Barrantes, egresado de la Carrera Profesional de Administración de su Universidad, el suscrito da pleno consentimiento para que el alumno egresado en mención realice al Centro de Empleo su trabajo de investigación sobre socialización y Compromiso Organizacional. | | |
| Debiendo entregar una copia de su informe final a esta Dirección, aprovecho la oportunidad, para expresarles los sentimientos de mi consideración distinguida. | | |
| Atentamente, | | |
| Firmado digitalmente FRANCISCO ALBERTO GUZMAN ENRIQUEZ DIRECTOR DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y CAPACITACIÓN LABORAL Fecha y hora de proceso: 11/07/2023 - 14:54:39 | | |
| <small>Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 26 de D.L. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 008-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser comprobadas a través de la siguiente dirección web: https://sijed03.regionlambayeque.gob.pe/verificar/</small> | | |
| 1 / 1 | | |

ANEXO 05: RESOLUCION DE PROYECTO



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0343-2023-FACEM-USS

Chiclayo, 25 de julio de 2023.

VISTO:

El Oficio N°0197-2023/FACEM-DA-USS, de fecha 25 de julio de 2023, presentado por la Directora de la EP de Administración y proyecto del Decano de FACEM, de fecha 25/07/2023, donde solicita la actualización de Proyecto de tesis, por caducidad, y:

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 64° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 015-2022/IPD-USS de fecha 02 de marzo de 2022, indica que "La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional".

Que, el Art. 71° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional da el visto bueno al tema del proyecto de investigación de acuerdo a la matriz de consistencia lógica y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

ARTICULO ÚNICO: APROBAR, la actualización del Proyecto de Tesis, del egresado de la EP de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

| N° | AUTOR | TITULO DEL PROYECTO DE TESIS | LÍNEA DE INVESTIGACIÓN |
|----|---------------------------------|--|--------------------------------------|
| 01 | BECHERRA BARRANTES, CARLOS RAUL | NIVEL DE SOCIALIZACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DEL CENTRO DE EMPLEO REGIÓN DE LAMBAYEQUE - 2023 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


 **Dr. SEES GERARDO GOMEZ AGONTO**
Decano de la Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN


 **Mg. LINDY GONZALEZ SILVA GONZALES**
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Cc: Escuela, Archivo

ANEXO 06: FORMATO T1



FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 20 de octubre del 2023

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
Bach. Carlos Raul Becerra Barrantes con DNI 71739339

En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: **"Nivel de Socialización y Compromiso Organizacional en los colaboradores del Centro de Empleo Región de Lambayeque – 2023"**

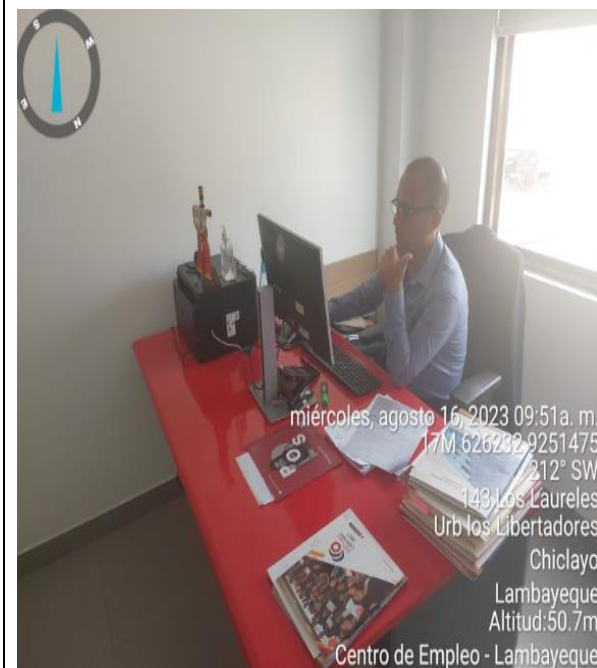
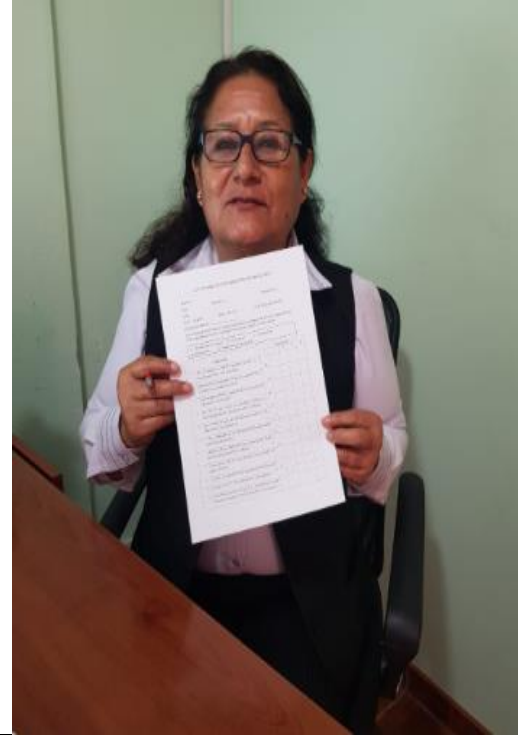
presentado y aprobado en el año 2023 como requisito para optar el título de **Licenciado en Administración Pública**, de la Facultad de **Ciencias Empresariales**, Programa Académico de **ADMINISTRACIÓN**, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

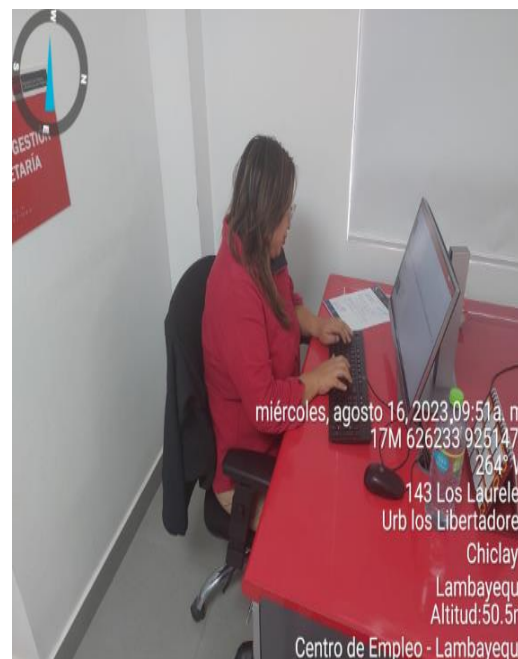
De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

| APellidos y Nombres | Número de Documento de Identidad | Firma |
|-------------------------------|----------------------------------|-------|
| Becerra Barrantes Carlos Raul | 71739339 | |

ANEXO 07: FOTOS DE APLICACIÓN DE LA ENCUESTA



miércoles, agosto 16, 2023 09:51 a. m.
17M 626233 9251475
212° SW
143 Los Laureles
Urb los Libertadores
Chiclayo
Lambayeque
Altitud: 50.7m
Centro de Empleo - Lambayeque



miércoles, agosto 16, 2023, 09:51 a. m.
17M 626233 9251475
264° W
143 Los Laureles
Urb los Libertadores
Chiclayo
Lambayeque
Altitud: 50.5m
Centro de Empleo - Lambayeque

ANEXO 08: REPORTE DE TURNITIN

| Reporte de similitud | |
|---|--------------------------------------|
| NOMBRE DEL TRABAJO | AUTOR |
| NIVEL DE SOCIALIZACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DEL CENTRO DE EMPLEO REGIONAL | Carlos Raúl Becerra Barrantes |
| RECUENTO DE PALABRAS | RECUENTO DE CARACTERES |
| 13085 Words | 72253 Characters |
| RECUENTO DE PÁGINAS | TAMAÑO DEL ARCHIVO |
| 53 Pages | 162.0KB |
| FECHA DE ENTREGA | FECHA DEL INFORME |
| Sep 15, 2023 10:54 AM GMT-5 | Sep 15, 2023 10:55 AM GMT-5 |
| ● 20% de similitud general El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos | |
| <ul style="list-style-type: none">• 17% Base de datos de Internet• Base de datos de Crossref• 13% Base de datos de trabajos entregados• 2% Base de datos de publicaciones• Base de datos de contenido publicado de Crossref | |
| ● Excluir del Reporte de Similitud | |
| <ul style="list-style-type: none">• Material bibliográfico• Coincidencia baja (menos de 8 palabras)• Material citado | |
| Resumen | |

ANEXO 09: ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0343-2023-FACEM-USS, presentado por el/la Bachiller, **Carlos Raul Becerra Barrantes**, con su tesis titulada **"Nivel de Socialización y Compromiso Organizacional en los Colaboradores del Centro de Empleo Región de Lambayeque – 2023"**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 20% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 16 de setiembre de 2023

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.